Supplemento ordinario n. 2 alla “Gazzetta Ufficiale” n. 188 del 27 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Venerdì, 27 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **937**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane di barbieri, parrucchieri per uomo e per signora, e affini, della zona di Biella.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **938**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dagli istituti di cura privati delle provincie di Firenze e Lucca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **939**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei muratori ed affini del territorio di Trieste.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **940**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **941**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti la tintoria, la stampa, l'apparecchiatura e la coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto terzi della provincia di Como.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **942**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea nella provincia di Lucca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **943**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla monda e trapianto del riso, al taglio, condizionatura, legatura, svallamento ed essiccazione del risone alla trebbiatura, motoaratura ed attività minori nella provincia di Ferrara.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **944**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese esercenti attività industriali e degli operai dipendenti dalle imprese alimentari e calzaturiere della provincia di Parma.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 937.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane di barbieri, parrucchieri per uomo e per signora, e affini, della zona di Biella.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane di barbieri e misti, parrucchieri per signora e affini;

Visto, per la zona di Biella, l'accordo collettivo integrativo 24 novembre 1958, stipulato tra l'Associazione Biellese Artigiani e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 27 della provincia di Vercelli, in data 30 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la zona di Biella, l'accordo collettivo integrativo 24 novembre 1958, relativo ai lavoranti barbieri, parrucchieri per uomo e per signora, e affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale di categoria, purchè con esse compatiblili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoranti barbieri, parrucchieri per uomo e per signora, e affini, della zona di Biella.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 *luglio* 1962

Atti del Governo, registro n. 152, *foglio n.* 41. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 24 NOVEMBRE 1958 PER I LAVORANTI BARBIERI, PARRUCCHIERI PER UOMO E SIGNORA, ED AFFINI, DELLA ZONA DI BIELLA

In Biella, il 24 novembre 1958

tra

l'Associazione Biellese Artigiani, rappresentata dal Presidente sig. cav. *Elvidio Barbera*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Biella (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. cav. *Ettore Bonardo;*

la Camera Confederale del Lavoro di Biella (C.G.I.L.) rappresentata dai sigg. *Ercole Ozino* e *Remo Foglizzo;*

l'Unione Italiana del Lavoro di Biella (U.I.L.) rappresentata dai sigg. *Pier Carlo Porro* e cav. rag. *Franco Novaretti*

viene stipulato il presente accordo da valersi per Biella e zona Biellese, per tutte le aziende esercenti attività di: barbiere, parrucchiere per uomo e signora e affini.

Il presente accordo consta di:

a) una parte normativa per operai e apprendisti;

b) una parte salariale contenente la tabella paga operai;

c) una tabella a scatti semestrali per la retribuzione degli apprendisti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale maschile e femminile sarà effettuato tramite gli uffici di collocamento in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera e libretto personale della Previdenza sociale;

c) libretto della Cassa Mutua;

d) lo stato di famiglia, per gli operai capi-famiglia, ed eventuali autorizzazioni, agli effetti degli assegni familiari.

Per l'operaio sprovvisto dei documenti di cui ai punti *b*) e *c*) il datore di lavoro dovrà provvedere per ottenere il rilascio dei medesimi dagli Istituti competenti.

Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro la propria residenza e i successivi cambiamenti.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Il dipendente potrà essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia del datore di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il personale di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei giorni per i barbieri ed i misti e di dodici giorni, per i parrucchieri per signora.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto delle parti di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento senza preavviso di indennità col solo pagamento delle ore di lavoro compiuto, in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale il dipendente viene assegnato, senza alcun altro indennizzo.

Al dipendente confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro, fisserà la relativa retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale il dipendente stesso viene assegnato.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

Art. 5.

ASSUNZIONE PROVVISORIA

Si intende personale provvisorio quello assunto per non oltre due mesi consecutivi in sostituzione di altro personale assente per malattia; esso dovrà, al momento della assunzione, essere avvisato per iscritto, tramite l'Ufficio di Collocamento, della provvisorietà del rapporto, restando inteso che, alla scadenza del rapporto stesso in conseguenza del ritorno al lavoro del personale assente per malattia gli competeranno l'indennità di licenziamento, le ferie, la gratifica natalizia.

Art. 6.

DISCIPLINA DEL PERSONALE

Il personale nei rapporti del lavoro dipende dal datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi con deferenza verso i clienti, e, subordinazione verso i superiori, con urbanità ed equanimità verso i colleghi.

Il personale ha l'obbligo di indossare in negozio un camice di sua proprietà, in buono stato e pulito.

Il personale non deve esplicare nell'azienda altra attività che non sia quella attinente al servizio dell'azienda stessa e comunque ricevere e intrattenersi nella azienda con estranei. Non è consentito esercitare fuori orario e fuori bottega l'attività attinente al servizio della azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 7.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo casi di giustificato motivo, entro una giornata dall'assenza.

Nel caso di malattia, il datore di lavoro, ha la facoltà di far controllare dal suo medico di fiducia il decorso della malattia.

Art. 8.

QUALIFICHE

1) *Barbiere*:

E' considerato lavorante specializzato il lavorante che sappia eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia, l'abbruciatura delle punte, la rimessa in ordine delle pieghe naturali, il taglio dei capelli per bambini, il massaggio normale o con mezzi meccanici.

E' considerato lavorante qualificato il lavorante che sappia eseguire correttamente il taglio dei capelli e il taglio di barba con rasatura ai lati e con sole forbici sul mento ed il taglio dei capelli per bambini e con la rasatura della barba.

2) *Parrucchieri per signora*:

E' considerato lavorante specializzato il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli corti e lunghi di diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da essi preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, pettinatura fantasia eseguite su capelli lunghi e corti, acconciature da modello, disegni, stampe, fotografie, ondulazioni all'acqua su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, taglio dei capelli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa con lozioni ad olii speciali, applicazione di posticci in genere e pettinature su manichini e possegga cognizioni di acconciature storiche.

E' considerato lavorante qualificato il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture e decolorazioni, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazione a ferro o all'acqua su capelli lungh e corti, lavatura di capelli, tagli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa e frizioni.

3) *Altre categorie*:

a) manicure, *b*) pedicure, *c*) manicure-pedicure, *d*) manicure-massaggiatrice, *e*) manicure-pedicure-massaggiatrice.

Per essere qualificate manicure occorre un periodo di apprendistato massimo di sei mesi.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è stabilita in ore 8 giornaliere e 48 settimanali.

Le ore eseguite oltre questo limite dovranno essere liquidate con le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 15 del presente contratto.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve avere luogo per i barbieri e misti nella giornata di lunedì; per i parrucchieri per signora nella giornata di lunedì o di domenica compatibilmente con le necessità di carattere locale.

Art. 11.

FESTIVITÀ

In applicazione della legge 31 marzo 1954, n. 90, sono considerate festività retribuibili a tutti gli effetti le seguenti:

il primo giorno dell'anno.

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il 25 Aprile, anniversario della liberazione.

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il 2 Giugno, festività nazionale;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° Maggio, festa del lavoro;

il giorno della festa dei SS. Pietro e Paolo;

il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il giorno di Ognissanti;

il 4 Novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

il giorno della festa della Immacolata Concezione;

il giorno di Natale;

il giorno 26 Dicembre;

il giorno del Patrono, della località ove ha sede il laboratorio, nel giorno di ricorrenza in calendario.

In caso di coincidenza della festività con altro giorno festivo sopra elencato, dovrà essere corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività (16 ore).

Nel caso di prestazione d'opera nelle festività sopra elencate sarà corrisposta oltre alla normale retribuzione giornaliera la percentuale prevista dall'art 15.

Art 12.

TRATTAMENTO MALATTIA

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certicato medico attestante la malattia; in mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'operaio non in prova avrà diritto, in caso di interruzione dal servizio, dovuta a malattia, alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove la ditta, licenzi l'operaio e la malattia o la infermità conseguente alla malattia, debitamente accertata, non consenta all'operaio la ripresa del lavoro, quest'ultimo avrà diritto allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 13.

VENDITA DELLA PROFUMERIA

La perecentuale sulla vendita della profumeria eseguita direttamente da ciascun lavoratore rimane stabilita nella percentuale dell'8%.

Art. 14.

PAGHE

In base alle qualifiche fissate nel precedente art. 8, le paghe sono le seguenti:

Barbieri e parrucchieri per uomo:

Lavorante specializzato	L.	1.800 giorn.
Lavorante qualificato	»	1.200 giorn.

Parrucchieri per signora:

Lavorante specializzato	»	2.000 giorn.
Lavorante qualificato	»	1.350 giorn.

Nella presente tabella sono state conglobate la paga base, la contingenza complessiva dei 16 punti e l'indennità di caropane.

Ne rimangono pertanto escluse, e quindi da corrispondere a parte: l'indennità di mensa nella misura di lire 30 giornaliere e l'eventuale aumento contingenza che si verificasse su scala nazionale oltre i 16 punti.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO

Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le ore 8 giornaliere e le ore 48 settimanali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art 11 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno (dalle ore 6 alle ore 22) 20%;

b) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) 30%;

c) lavoro festivo domenicale 40%;

d) lavoro festivo compiuto in festività nazionali o infrasettimanali 50%;

e) lavoro festivo con riposo compensativo 10%;

f) lavoro notturno festivo 50%.

Le percentuali suddette vanno applicate sulla paga oraria di fatto.

Art 16.

MANCE

Sono ammesse le mance ad esclusivo vantaggio del personale. Nessuna partecipazione spetterà al conduttore dell'esercizio, al quale spetta tuttavia quanto il cliente lascia in più, indipendentemente dalla mancia al lavorante; se il lavorante non ha ricevuto a parte la mancia, quanto il cliente lascia in più è di spettanza del lavoratore stesso.

Ad eccezione dei parrucchieri per signora per i quali le mance sono di regola individuali, le mance saranno divise in parti uguali fra i lavoranti; ai mezzi lavoranti sarà devoluto il 25% della parte spettante al singolo lavoratore.

Il personale che esplica mansioni di parrucchiere misto parteciperà alle mance incassate nel reparto uomo nella misura del 10%.

Nel caso di malattia durante le strenne di Natale e del Ferragosto (o di Pasqua) il lavorante conserverà il diritto alle mance nella stessa misura degli altri lavoranti; se sarà sostituito godrà del 50% e l'altra metà andrà a beneficio del lavorante che presterà servizio.

Se durante le feste sopradette saranno assunti degli imprestiti avranno diritto al 35% della quota spettante al singolo lavoratore.

Il familiare del datore di lavoro che parteciperà al godimento delle mance, osserverà tutte le norme di lavoro a cui sono soggetti gli altri lavoranti.

Art. 17.

FERIE

Agli operai, per ogni anno di servizio prestato spetteranno le ferie nella seguente misura:

giorni 12 pari a ore 96 (retribuzione di fatto).

Per gli apprendisti valgono le norme previste dalla legge sull'apprendistato.

All'operaio o all'apprendista che all'epoca delle ferie non ha ancora maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non aver ancora una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi quanti sono i mesi.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze del lavoro e compatibilmente con le preferenze del personale, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al dipendente, spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati

Per le festività elencate nell'art. 11 e che cadono nel corso delle ferie, si osserva il trattamento relativo, oppure il prolungamento del periodo feriale

Art. 18.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Al dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura a partire dalla data di assunzione:

giorni 3 (retribuzione di fatto) pari a ore 24, per i primi 5 anni; giorni 4 (retribuzione di fatto) pari a ore 32, per ognuno dei successivi anni oltre il 5° anno e fino al 10° compiuto.

giorni 6 (retribuzione di fatto) pari a ore 48, per ognuno dei successivi anni altre il 10° e fino al 15° compiuto.

giorni 8 (retribuzione di fatto) pari a ore 64, per ognuno dei successivi anni oltre il 15° e fino al 20° compiuto;

giorni 10 (retribuzione di fatto) pari a ore 80, per ognuno dei successivi anni oltre il 20° compiuto.

Art. 19.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ai lavoranti potranno essere inflitte le seguenti punizioni

a) richiamo verbale o scritto:

b) sospensione dal lavoro non suepiore a 3 giorni

c) licenziamento in tronco.

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

Art. 20.

MULTE E SOSPENSIONI

Previa contestazione della mancanza all'interessato, il datore di lavoro potrà infliggere la multa nei seguenti casi:

a) ritardo nell'inizio di lavoro, conforme all'orario di apertura e chiusura, o anticipo nella cessazione di lavoro:

b) in genere ogni mancanza che rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda, nonchè al regolare andamento del lavoro.

Art. 21.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di licenziamento i lavoranti colpevoli di:

a) mancanza verso il datore di lavoro o chi per esso giusto quanto detto al comma 1° dell'art. 6

b) furti o danneggiamenti volontari al materiale.

c) assenza non giustificata per tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi:

d) risse nell'azienda.

Art. 22.

LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo soltanto all'atto della paga, in fine settimana mediante preavviso di sei giorni a mezzo lettera raccomandata.

E' in facoltà delle parti di sostituire il periodo del preavviso con il pagamento integrale dei giorni di lavoro mancanti al compimento del periodo stesso.

Il licenziamento del personale, eccetto per motivi gravissimi, non potrà avvenire nei sessanta giorni antecedenti il capo d'anno, nei trenta giorni antecedenti il Ferragosto o la Pasqua, semprechè in tali circostanze vengano raccolte per consuetudine mance per le suddette ricorrenze.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia, la ditta è tenuta a corrispondere al dipendente che abbia maturato un anno intero di servizio, una gratifica pari a 100 ore di paga oraria di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia, quanti sono i mesi di anzianità di servizio prestato.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti, come mese intero.

Art. 24.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nelle controversie individuali di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una Commissione paritetica nominata da parte delle rispettive Associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge vigenti.

Art. 25.

CONTRIBUTI ASSICURATIVI

Per quanto riguarda il trattamento assicurativo, mutualistico e previdenziale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 26.

LAVORO ACCESSORIO

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento dello stato di pulizia del negozio, con esclusione dei lavori pesanti (pulizia delle impannate, lucidatura del pavimento, ecc.).

Art. 27.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o qualsiasi altra trasformazione della azienda non risolvono il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli competa in base al presente contratto.

Art. 28.

DIRIGENTI SINDACALI

Per il licenziamento od il trasferimento dei lavoranti membri del Comitato Direttivo provinciale del sindacato, la cui qualifica sia stata comunicata al datore di lavoro, tramite l'Associazione Territoriale di categoria entro 15 giorni dall'avvenuta nomina, occorre il preventivo benestare di una Commissione paritetica di lavoratori e datori di lavoro.

Art. 29.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato valgono le seguenti norme:

1) E' considerato apprendista barbiere e parrucchiere colui che è occupato in una azienda di barbiere o parrucchiere per imparare metodicamente il mestiere.

2) Non potrà essere consederato apprendista il prestatore d'opera che, pur volendo imparare il mestiere, non abbia ancora 14 anni compiuti e che non sia prosciolto dall'obbligo dell'istruzione elementare, salvo che nuove disposizioni di legge non abbassino il limite d'età per l'ammissione al lavoro.

3) Può tenere apprendisti il datore di lavoro che abbia la patente di mestiere, o che sia il conduttore tecnico dell'azienda.

Può essere privato di questo diritto il datore di lavoro che non offra sufficienti garanzie morali o quando reiteratamente la formazione professionale da lui data agli apprendisti si dimostri insufficiente.

Per il datore di lavoro non in possesso dei requisiti di cui al primo comma del presente paragrafo, l'assunzione degli apprendisti non è regolata dal presente accordo.

4) L'assunzione di un apprendista nella bottega dà luogo ad un rapporto di lavoro tra datore e prestatore d'opera alle condizioni stabilite nel paragrafo seguente.

5) La durata massima dell'apprendistato è fissata come segue:

Apprendisti Barbieri e Parrucchieri per uomo:

assunti a 14 anni: apprendistato di 5 anni
assunti a 15 anni: apprendistato di 5 anni
assunti a 16 anni: apprendistato di 4 anni.
assunti a 17 anni: apprendistato di 3 anni e mezzo:
assunti a 18 anni: apprendistato di 3 anni:
assunti a 19 anni: apprendistato di 3 anni

Apprendisti Parrucchieri per signora:

assunti a 14 anni: apprendistato di 5 anni:
assunti a 15 anni: apprendistato di 5 anni:
assunti a 16 anni: apprendistato di 4 anni
assunti a 17 anni: apprendistato di 3 anni e mezzo;
assunti a 18 anni: apprendistato di 3 anni,
assunti a 19 anni: apprendistato di 3 anni.

Apprendisti manicure e pedicure:

Apprendistato di 6 mesi.

Nel computo del periodo di apprendistato si terrà conto del servizio prestato con la stessa qualifica presso altre aziende della stessa attività.

Il periodo di prova per l'assunzione dell'apprendista è fissato in giorni 15 per i barbieri e parrucchieri per uomo; giorni 30 per i parrucchieri per signora.

Il periodo di preavviso per il licenziamento o dimissioni è fissato in giorni 6.

PAGHE APPRENDISTI DEL 1° GRUPPO

Assunti a 14 anni

1	semestre	20 %	=	L.	240
2.	»	25 %	=	»	300
3.	»	30 %	=	»	360
4.	»	35 %	=	»	420
5.	»	40 %	=	»	480
6.	»	45 %	=	»	540
7.	»	60 %	=	»	720
8.	»	70 %	=	»	840
9.	»	80 %	=	»	960
10.	»	95	=	»	1 140

Assunti a 15 anni

1.	semestre	25 %	= L.	300
2.	»	30 %	= »	360
3.	»	35 %	= »	420
4.		40 %	= »	480
5.	»	50 %	= »	600
6.		55 %	= »	660
7.	»	60 %	= »	720
8.	»	70 %	= »	840
9.	»	85 %	= »	1.020
10.	»	95 %	= »	1.140

Assunti a 16 anni

1	semestre	25 %	= L.	300
2.	»	30 %	= »	360
3.		35 %	= »	420
4.	»	40 %	= »	480
5.	»	55 %	= »	660
6.	»	65 %	= »	780
7.	»	75 %	= »	900
8.	»	90 %	= »	1.080

Assunti a 17 anni

1.	semestre	30 %	= L.	360
2.		40 %	= »	480
3.	»	45 %	= »	540
4.	»	50 %	= »	600
5.		60 %	= »	720
6.	»	80 %	= »	960
7		95 %	= »	1.140

Assunti a 18 anni

1	semestre	35 %	= L.	420
2.	»	45 %	= »	540
3.	»	50 %	= »	600
4.	»	60 %	= »	720
5.		80 %	= »	960
6.	»	95 %	= »	1.140

Assunti a 19 anni

1	semestre	40 %	= L.	480
2.	»	45 %	= »	540
3.	»	55 %	= »	660
4.	»	65 %	= »	780
5.		80 %	= »	960
6.	»	95 %	= »	1.140

PAGHE APPRENDISTI DEL 2° GRUPPO

Assunti a 14 anni

1	semestre	20 %	= L.	270
2.	»	25 %	= »	338
3.	»	30 %	= »	405
4.	»	35 %	= »	472
5.	»	40 %	= »	540
6.	»	45 %	= »	608
7	»	60 %	= »	810
8.	»	70 %	= »	945
9.	»	80 %	= »	1.080
10.	»	95 %	= »	1.282

Assunti a 15 anni

1.	semestre	25 %	= L.	338
2.	»	30 %	= »	405
3.	»	35 %	= »	472
4.	»	40 %	= »	540
5.	»	50 %	= »	675
6.	»	55 %	= »	743
7	»	60 %	= »	810
8.	»	70 %	= »	945
9.	»	85 %	= »	1.148
10.	»	95 %	= »	1.282

Assunti a 16 anni

1	semestre	25 %	= L.	338
2.	»	30 %	= »	405
3.	»	35 %	= »	472
4.	»	40 %	= »	540
5.	»	55 %	= »	743
6.	»	65 %	= »	877
7.	»	75 %	= »	1.013
8.	»	90 %	= »	1.215

Assunti a 17 anni

1.	semestre	30 %	= L.	405
2.	»	40 %	= »	540
3.	»	45 %	= »	608
4.	»	50 %	= »	675
5.	»	60 %	= »	810
6.	»	80 %	= »	1.080
7.	»	95 %	= »	1.282

Assunti a 18 anni

1. semestre	35 %	= L. 472
2. »	45 %	= » 608
3. »	50 %	= » 675
4. »	60 %	= » 810
5. »	80 %	= » 1.080
6. »	95 %	= » 1.282

Assunti a 19 anni

1. semestre	40 %	= L. 540
2. »	45 %	= » 608
3. »	55 %	= » 743
4. »	65 %	= » 877
5. »	80	= » 1.080
6. »	95	= » 1.282

MANICURE E PEDICURE

1. trimestre	40	= L. 540
2. »	80 %	= » 1.080

Le percentuali a scatti semestrali per gli apprendisti sono state calcolate sulla paga del lavorante qualificato e cioè su L. 1.200 giornaliere per i barbieri e parrucchieri per uomo e su L. 1.350 giornaliere per i parrucchieri per signora.

Le parti con il presente contratto integrativo non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore in servizio alla data di applicazione: tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam ».

Eventuali migliorie che verranno accordate nazionalmente saranno estese al presente integrativo.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1959 ed avrà efficacia per un anno e cioè fino al 31 dicembre 1959.

Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata R.R. tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per un anno, e così di seguito.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 938.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dagli istituti di cura privati delle provincie di Firenze e Lucca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto nazionale normativo di lavoro 24 maggio 1956 per i dipendenti degli Istituti di cura privati.

Visto, per la provincia di Firenze, il contratto collettivo integrativo 14 aprile 1958, stipulato tra la Sede Provinciale dell'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati e il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura C.I.S.L. il Sindacato Provinciale Ospedalieri C.G.I.L. ; e, in pari data, tra la Sede Provinciale dell'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati e il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Lucca, il contratto collettivo integrativo 6 marzo 1959, stipulato tra la Sede Provinciale dell'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati e il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti da Case di Cura C.I.S.L. ; il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura Private C.G.I.L. , il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Istituti di Cura Privati U.I.L. ; e, in pari data, tra la Sede Provinciale dell'Associazione Nazionale Istituti di Cura Privati e il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura Private C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Firenze, in data 15 luglio 1960, n. 12 della provincia di Lucca, in data 30 agosto 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

Decreta

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati relativamente ai dipendenti degli Istituti di cura privati:

per la provincia di Firenze, il contratto collettivo integrativo 14 aprile 1958.

per la provincia di Lucca, il contratto collettivo integrativo 6 marzo 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dagli Istituti di cura privati delle provincie di Firenze e Lucca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 152, *foglio n.* 39. – VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 APRILE 1958 PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno 1958, il giorno 14 aprile, in Firenze, innanzi all'Ufficio Regionale del Lavoro, in persona del suo Direttore dott *Lionello Ulivelli* assistito dal dott *Fernando Buti*,

tra

la sede provinciale di Firenze dell'Associazione Nazionale degli Istituti di Cura Privati, in persona del prof. *Ugo Stoppato* e dott. *Piero De Faveri Tron* assistiti dall'avv. *Tommaso Martucci* anche in rappresentanza dell'Associazione Nazionale,

e

il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura aderenti alla C.I.S.L., in persona del suo Segretario sig. *Giuseppe Rosini* che rappresenta anche la F I.S.O., e assistito dal dott. *Alberto Calzolari*, rappresentante Regionale Ospedalieri C.I.S.L. anche per la Unione Provinciale C.I.S.L. di Firenze, e dal sig. *Luigi Parini*, Segretario Generale della F I.S.O.,

e

il Sindacato Provinciale Ospedalieri, aderente alla C.G.I.L., in persona del suo Segretario sig. *Siro Cappugi*, che è delegato dalla Federazione Nazionale Ospedalieri, assistito dal rag. *Sergio Laurenti*, Segretario Regionale della Federazione Ospedalieri, anche per la Camera del Lavoro di Firenze,

e

la Sede Provinciale A.N.C.I.P., come sopra,

e

il Sindacato Provinciale Ospedalieri e Dipendenti Case di Cura private aderente alla CISNAL, in persona del suo segretario sig. *Dino Dini*, anche per la Federazione Nazionale di Categoria, assistito dal rag. *Giulio Burzi* e *Achille Perrini*, anche per la Unione Sindacale CISNAL di Firenze,

si è stipulato il presente Contratto economico provinciale in applicazione del Contratto Nazionale normativo di lavoro stipulato il 24 maggio 1956, da valere per i dipendenti degli Istituti di Cura Privati della Provincia di Firenze aderenti all'Associazione Nazionale (ANCIP).

Art. 1

SPECIFICAZIONE DEGLI ISTITUTI

Ai sensi ed agli effetti degli articoli 2 e 38 del Contratto Nazionale, gli Istituti di Cura privati della provincia di Firenze, che sono tenuti all'osservanza del presente Contratto, appartengono alla specie che risulta dalla attestazione ufficiale apposta ai sensi dell'art 109 sulla copia del Contratto Nazionale ad essi distribuita dall'ANCIP

Art. 2.

MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO

In applicazione degli articoli 3, 38 e 42 del Contratto Nazionale, i minimi di stipendio e salario mensili, comprensivi del caropane ed al lordo delle trattenute di legge, per il personale delle Case di Cura di specie *c*) sono fissati come segue:

Personale impiegatizio

I Categoria (Direttivo):

Direttore amministrativo	L.	35.000
Direttore sanitario	»	35.000
Medico di reparto	»	32.000
Medico assistente	»	28.000
Medico per i primi due anni di specializzazione	»	22.000
Medico o laureato di laboratorio	»	25.000

II Categoria (Concetto):

Economo per Casa di Cura con oltre 50 letti	L.	18.000
Contabile di concetto	»	16.000
Altri impiegati di concetto	»	15.000

III Categoria A (Amministrativo d'ordine):

Segretario con compiti di economato per Casa di Cura fino a 50 letti	L.	14.000
Contabile d'ordine	»	13.000
Addetto alla accettazione, registrazione, dimissione degli ammalati, ecc.	»	12.000
Stenodattilografo	»	12.000
Dattilografo ed altri impiegati d'ordine	»	11.000

III Categoria B (Ausiliario sanitario):

Infermiera diplomata	L.	13.800
Ostetrica	»	13.800
Fisioterapista diplomata	»	13.800
Tecnico di laboratorio diplomato	»	14.500

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

IV Categoria:

Sorvegliante ai servizi non sanitari	L.	13.500
Infermiere generico	»	13.500
Sorvegliante manicomiale	»	11.500
Massaggiatore non diplomato	»	11.500
Portiere con mansioni alberghiere	»	13.000
Guardarobiera consegnataria	»	9.000

V Categoria:

Cuoco	L.	16.000
Aiuto cuoco	»	13.000
Garzone di cucina	»	11.000
Dispensiere	»	12.000
Portiere comune	»	12.000
Inserviente o portantino	»	11.000
Usciere o fattorino	»	11.000
Uomo di fatica tutto fare	»	11.000
Autista meccanico	»	12.500
Addetto alle caldaie patentato	»	12.500
Giardiniere	»	12.500
Addetto ai servizi fissi di aiuto	»	10.000
Aiuto guardarobiera	»	8.000

VI Categoria:

Addetto alla manutenzione	L.	11.500
Lavandaio	»	11.000

I minimi anzidetti si intendono aumentati del 5% per i dipendenti dei Sanatori (specie *a*) e ridotti del 10% per le Case di Cura manicomiali (specie *e*), sempre che gli uni e le altre siano aderenti all'ANCIP

Art 3.

AUMENTI E RIDUZIONI

Ai sensi dell'art. 43 del Contratto Nazionale i minimi di stipendio e salario previsti nell'articolo precedente, si intendono ridotti del 20% per il personale femminile ivi non indicato come tale: per i minori degli anni 21 ulteriormente del 10% ed altresì del 5% per i dipendenti delle Case di cura non ubicate nel capoluogo della Provincia.

Per i tirocinanti infermieri ed infermiere, ai sensi dell'art. 63 ultima parte del Contratto Nazionale, il salario mensile è quello previsto nell'articolo precedente per gli inservienti e le inservienti, maggiorato del 15%.

Art. 4.

APPRENDISTI

In applicazione dell'art. 10 del Contratto Nazionale il numero degli apprendisti che ogni singolo Istituto potrà assumere è limitato ad un apprendista per ogni dipendente qualificato di III categoria e di due apprendisti per ognuno di IV V e VI categoria.

Per gli apprendisti i minimi di stipendio e salario previsti nei due articoli precedenti si intendono ulteriormente ridotti nella misura prevista nell'art. 15 del Contratto Nazionale.

Art 5.

ELEMENTO MOBILE

Oltre allo stipendio ed al salario previsti negli articoli precedenti, ai sensi dell'art. 39 del Contratto Nazionale, il personale a qualsiasi categoria appartenga ha diritto anche alla corresponsione di un elemento mobile che resta inizialmente fissato nella seguente misura mensile:

	Uomo L.	Donna L.
oltre i 21 anni compiuti	20.000	17.000
dai 18 ai 21 anni compiuti	17.000	14.000
dai 16 ai 18 anni compiuti	14.000	11.000

Per il futuro queste cifre, che sono state fissate in base all'indice del costo della vita del capoluogo della provincia di Firenze dell'aprile 1958 e di cui al Bollettino mensile dell'Istituto Centrale di Statistica, subiranno le stesse variazioni che si verificassero al detto indice, purchè in misura non inferiore a due unità, cosicchè sarà in base alla percentuale: 2 unità = 2%, che verrà computata la nuova misura dell'elemento mobile.

Le variazioni saranno apportate in quanto richieste per iscritto da almeno una delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, alla Sede Centrale della ANCIP entro 30 giorni dalla pubblicazione del Bollettino. E' esclusa comunque la maturazione di arretrati.

Art. 7

VITTO E ALLOGGIO

In applicazione dell'art. 42 del Contratto Nazionale il personale convivente dovrà rimborsare all'Istituto lo importo del vitto nella misura iniziale di L. 7500 mensili e L. 900 mensili per l'alloggio se trattasi di personale di I II e III categoria e rispettivamente di lire 6.600 e 600 mensili per tutto il restante personale.

Anche le cifre anzidette subiranno le stesse variazioni dell'elemento mobile secondo le modalità dell'articolo precedente.

La trattenuta del vitto si riferisce a due pasti giornalieri, uno meridiano (minestra, pietanza e contorno, vino escluso) e ad un analogo pasto alla sera. Ove venga consumato un solo pasto, la cifra della trattenuta anzidetta sarà diminuita.

Art. 8.

TRASFERTE

In applicazione dell'art. 48 del Contratto Nazionale, il personale inviato in trasferta avrà diritto alla seguente diaria:

a) per le trasferte che gli comportino l'assenza per tutta la giornata con l'onere della consumazione di due pasti giornalieri ma senza pernottamento, l'importo di una giornata e 3/4 di retribuzione.

b) per quelle che gli comportino anche l'onere del pernottamento, due giornate e mezza di retribuzione

Art. 9.

EFFETTI

Il presente Contratto annulla ed assorbe qualsiasi altro diverso trattamento comunque effettuato in contrasto con le norme del Contratto Nazionale normativo, fermo restando per ogni singolo dipendente la clausola dell'ultima parte dell'art. 106 del medesimo.

Esso non è applicabile ai dipendenti delle Case di Cura non aderenti all'ANCIP, nei confronti delle quali, ai sensi dell'art. 107 del Contratto Nazionale, qualsiasi intesa diretta o indiretta con i Sindacati qui stipulanti e relativa al trattamento dei dipendenti, per ogni singolo onere e per ogni cifra, dovrà essere superiore almeno del 10% a quanto è previsto sia nel Contratto Nazionale 1956 che nel presente accordo economico.

Art. 10.

DURATA

Il presente Contratto entra in vigore il 1° maggio 1958 ed avrà efficacia fino alla scadenza del Contratto Nazionale e cioè fino al 31 dicembre 1958. Si intenderà tuttavia rinnovato di anno in anno, se non sarà disdettato per lettera raccomandata da una delle parti contraenti almeno un mese prima della anzidetta scadenza e rimarrà in vigore fino al suo completo rinnovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 MARZO 1959 PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI DELLA PROVINCIA DI LUCCA

L'anno 1959 il giorno 6 marzo in Lucca presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro in persona del dott. *Roberto Benedetti* incaricato dal Direttore,

tra

la Sede Provinciale di Lucca della ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ISTITUTI DI CURA PRIVATI in persona del dott. *Vasco Giannini* e del Padre *Cristoforo Castaldi* dei Camilliani, assistiti dall'avv. *Tommaso Martucci* anche in rappresentanza della Associazione Nazionale (ANCIP).

e

il SINDACATO PROVINCIALE OSPEDALIERI e DIPENDENTI DA CASE DI CURA aderenti alla C.I.S.L. in persona del sig. *Bertino Bertini* che è delegato della FISO, assistito dal sig. *Lino Pini* anche per la Unione Provinciale C.I.S.L. di Lucca

e

il SINDACATO PROVINCIALE OSPEDALIERI E DIPENDENTI CASE DI CURA PRIVATE aderenti alla C.G.I.L., in persona della signorina *Marlia Creusa* che rappresenta anche la Federazione Nazionale Ospedalieri assistita dal sig. *Francesco Malfatti* per la Camera del Lavoro di Lucca,

e

il SINDACATO PROVINCIALE OSPEDALIERI E DIPENDENTI ISTITUTI DI CURA PRIVATI aderenti all'U.I.L. in persona del Segretario sig. *Franccsco Carnicelli* che è delegato anche dalla Unione Nazionale dei Sindacati di categoria assistito dal sig. dott. *Luigi Della Croce* per la Camera Sindacale U.I.L. di Lucca,

nonchè tra la Sede Provinciale dell'ANCIP suddetta

e

il SINDACATO PROVINCIALE OSPEDALIERI E DIPENDENTI CASE DI CURA PRIVATE aderenti alla C.I.S.N.A.L. in persona della signorina *Siria Giusti* che rappresenta anche la Federazione Nazionale di categoria, assistita dal signor *Giuseppe Baccili* per la Unione Provinciale C.I.S.N.A.L. di Lucca

si è stipulato il presente Contratto economico provinciale in applicazione del Contratto Nazionale normativo di lavoro stipulato il 24 maggio 1956, da valere per i dipendenti degli Istituti di Cura privati della provincia di Lucca aderenti alla Associazione Nazionale (A.N.C.I.P.).

Art. 1.

SPECIFICAZIONE DEGLI ISTITUTI

Ai sensi ed agli effetti degli articoli 2 e 38 del Contratto Nazionale, gli Istituti di Cura privati della provincia di Lucca che sono tenuti alla osservanza del presente Contratto, appartengono alla specie che risulta dalla attestazione apposta ai sensi dell'art. 109 sulla copia del Contratto Nazionale ad essi distribuita dalla ANCIP.

Art. 2.

MINIMI DI STIPENDIO E SALARIO

In applicazione degli articoli 3, 38 e 42 del Contratto Nazionale, i minimi di stipendio e salario mensile al lordo delle trattenute di legge, per il personale delle Case di Cura di specie c), sono fissati come segue:

PERSONALE IMPIEGATIZIO

I Categoria (Direttivo):

Direttore amministrativo	L.	35.000
Direttore sanitario	»	35.000
Medico di reparto ed aiuto	»	30.000
Medico assistente	»	26.000
Medico per i primi due anni di specializzazione nello stesso Istituto	»	21.000
Medico dopo due anni di specializzazione	»	23.000
Laureato di laboratorio	»	23.000

II Categoria (Concetto):

Economo di Casa di Cura con oltre 100 letti	L.	20.000
Economo di Casa di Cura da 51 a 100 letti	»	18.000
Contabile di concetto	»	18.000
Altri impiegati di concetto	»	15.000

III Categoria A (Amministrativo d'ordine):

Segretario con compiti di economato di Casa di Cura fino a 50 letti	L.	14.000
Addetto alla registrazione, accettazione, dimissione degli ammalati, alla contabilità, ecc.	»	12.500
Dattilografo ed altri impiegati d'ordine	»	11.000

III Categoria B (Ausiliario sanitario):

Infermiera diplomata	L.	12.000
Ostetrica	»	12.000
Tecnico di gabinetto o di laboratorio diplomato	»	12.500

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

IV Categoria:

Sorvegliante ai lavori non sanitari (uomo)	L.	12.000
Infermiere generico patentato	»	11.000
Infermiere di Casa di Cura manicomiale	»	10.000
Sorvegliante provvisorio di Casa di Cura manicomiale	»	9.000
Guardarobiera consegnataria	»	9.000

V Categoria:

Cuoco	L.	14.000
Aiuto cuoco	»	11.000
Garzone di cucina	»	9.000
Dispensiere	»	9.500
Portiere comune	»	9.500
Cameriere	»	9.000
Inserviente, portantino	»	9.000
Facchino ai piani	»	9.000
Autista meccanico	»	10.500
Conduttore di caldaie patentato	»	10.500
Giardiniere	»	10.500
Uomo di fatica con mansioni promiscue	»	9.000
Addetto ai servizi fissi di aiuto	»	8 000
Aiuto guardarobiera	»	7.000

VI Categoria:

Addetti alla manutenzione: elettricista, idraulico, ecc.	L.	9.500
Lavandaio	»	8.000

I minimi anzidetti si intendono aumentati del 5% per i dipendenti dei Sanatori per t.b.c. polmonare (specie *a*) e ridotti del 10% per le Case di Cura manicomiali (specie *e*) sempre che siano aderenti all'ANCIP, fatta eccezione per le due qualifiche specificatamente indicate.

Art. 3.

AUMENTI E RIDUZIONI

Ai sensi dell'art. 43 del Contratto Nazionale i minimi di stipendio e salario previsti nell'articolo precedente, si intendono ridotti del 15% per il personale femminile ivi non indicato come tale; per i minori degli anni 21 ulteriormente del 10% ed altresì del 5% per i dipendenti delle Case di Cura non ubicate nel capoluogo della provincia ma che siano aderenti all'ANCIP

Per i tirocinanti infermieri ed infermiere, ai sensi dell'art 63 ultima parte del Contratto Nazionale, il salario mensile è quello previsto nell'articolo precedente per gli inservienti e le inservienti maggiorato del 10%.

Art. 4.

APPRENDISTI

In applicazione dell'art 10 del Contratto Nazionale il numero degli apprendisti che ogni singolo Istituto potrà assumere è limitato ad un apprendista per ogni dipendente qualificato di III categoria e di due apprendisti per ognuno di IV, V e VI categoria.

Per gli apprendisti i minimi di stipendio e salario previsti nei due articoli precedenti si intendono ulteriormente ridotti nella misura prevista nell'art. 15 del Contratto Nazionale.

Art. 5.

ELEMENTO MOBILE

Oltre allo stipendio od al salario previsti negli articoli precedenti, ai sensi dell'art. 39 del Contratto Nazionale, il personale, a qualsiasi categoria appartenga, ha diritto anche alla corresponsione di un elemento mobile che resta inizialmente fissato nella seguente misura mensile:

Uomini:

oltre i 21 anni compiuti	L.	19.000
dai 18 ai 21 anni	»	16.000
dai 16 ai 18 anni	»	13.000

Donne:

oltre i 21 anni compiuti	L.	16.000
dai 18 ai 21 anni	»	13.000
dai 16 ai 18 anni	»	10.500

Per il futuro queste cifre, che sono state fissate in base all'indice del costo della vita del capoluogo della provincia di Lucca del gennaio 1959 e di cui al Bollettino dell'Istituto Centrale di Statistica, subiranno le stesse variazioni che si verificassero al detto indice, purchè in misura non inferiore a due unità; cosicchè sarà in base alla percentuale: 2 unità = 2% che verrà computata la nuova misura dell'elemento mobile.

Le variazioni saranno apportate in quanto richieste per iscritto da almeno una delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, alla Sede Centrale dell'ANCIP entro 30 giorni dalla pubblicazione del Bollettino. E' esclusa comunque la maturazione di arretrati.

Art. 6.

CORRISPETTIVO ED ORARIO

I minimi di retribuzione di cui agli articoli precedenti, nei quali sono compresi ed assorbiti il caro-pane ed ogni altra indennità, si intendono stabiliti per tutti

i giorni di ogni mese, compresi quelli di riposo e delle festività e per il corrispettivo di lavoro di cui agli articoli 19 e 20 del Contratto Nazionale.

Art. 7.

VITTO ED ALLOGGIO

Il personale sia maschile che femminile convivente ai sensi dell'art. 48 del Contratto Nazionale dovrà rimborsare all'Istituto l'importo del vitto e dell'alloggio rispettivamente nella misura del 45 e del 10% dell'elemento mobile dovutogli in applicazione dell'art. 5 del presente contratto.

Il vitto per il detto personale convivente sarà costituito da un caffè e latte al mattino, da un pasto meridiano (minestra, pietanza e contorno) e da un analogo pasto alla sera. Nel caso di consumo parziale dei pasti la percentuale di trattenuta di cui sopra va suddivisa come segue: 7% per colazione e 19% per ogni singolo pasto.

Art. 8.

TRASFERTE

In applicazione dell'art. 48 del Contratto Nazionale il personale inviato in trasferta avrà diritto alla seguente diaria:

a) per le trasferte che gli comportino l'assenza per tutta la giornata con l'onere della consumazione di due pasti giornalieri ma senza pernottamento, l'importo di una giornata e 3/4 di retribuzione;

b) per quelle che gli comportino anche l'onere del pernottamento, due giornate e mezza di retribuzione.

Art. 9.

EFFETTI

Il presente Contratto sostituisce quello precedente ed annulla ed assorbe qualsiasi altro diverso trattamento comunque effettuato in contrasto con esso e con le norme del Contratto Nazionale normativo, ferma restando per ogni singolo dipendente la clausola dell'ultima parte dell'art. 106 del medesimo.

DURATA

Il presente Contratto entra in vigore il 1° aprile 1959 ed avrà efficacia fino al 31 dicembre 1959. Si intenderà tuttavia rinnovato di un anno e così di seguito se non sarà disdettato per lettera raccomandata da una delle parti contraenti almeno un mese prima delle relative scadenze e rimarrà in vigore fino al suo completo rinnovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 939.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei muratori ed affini del territorio di Trieste.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per il territorio di Trieste:

— l'accordo collettivo 11 gennaio 1960, per l'estensione alle aziende artigiane dei muratori ed affini del contratto collettivo nazionale 24 luglio 1959 per i lavoratori addetti alle imprese edili ed affini;

— l'accordo collettivo 12 gennaio 1960, per gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane dei muratori ed affini:

stipulati tra il Sindacato Artigiani Muratori e il Sindacato Edili della Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili ed Affini.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 di Trieste, in data 14 luglio 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri:

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività artigiana per la quale sono stati stipulati, per il Territorio di Trieste, l'accordo collettivo 11 gennaio 1960, relativo all'estensione alle aziende artigiane dei muratori ed affini del contratto collettivo nazionale 24 luglio 1959 per l'industria edile, l'accordo collettivo 12 gennaio 1960, relativo agli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane dei muratori ed affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati negli accordi collettivi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese artigiane dei muratori ed affini del Territorio di Trieste.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, *foglio n.* 37. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 GENNAIO 1960 PER LA ESTENSIONE DEL C. C. N 24 LUGLIO 1959 PER L'INDUSTRIA EDILE ALLE AZIENDE ARTIGIANE DEI MURATORI ED AFFINI DEL TERRITORIO DI TRIESTE

Addì 11 gennaio 1960 presso la sede dell'Associazione degli Artigiani di Trieste.

tra

il SINDACATO ARTIGIANI MURATORI, rappresentato dal suo Presidente sig. *Francesco Medeot* assistito dal direttore dell'Associazione dott *Silvio Alesani* e dal sig. *Bruno Perentin*

il SINDACATO EDILI DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE rappresentato dal sig. *Mario Del Conte*, assistito dal Segretario dott *Livio Novelli* e dai sigg. *Renato Corsi Bruno Linardi* e *Bruno Degrassi*

il SINDACATO PROVINCIALE DI TRIESTE DELLA F I.L.L.E.A., aderente alla C.G.I.L. rappresentato dal suo Segretario sig. *Mario Criscenti* assistito dal sig. *Bonomo Tominez*. Segretario della Nuova Camera Confederale del Lavoro.

è stato stipulato il seguente accordo:

Art 1.

Con la firma del presente accordo viene esteso alle aziende artigiane dei muratori ed affini, rappresentate dalla Associazione degli Artigiani di Trieste il nuovo contratto normativo per l'industria edile stipulato a Roma il 24 luglio 1959.

Art. 2.

In considerazione alle particolari caratteristiche delle aziende artigiane si concorda di aggiungere al suddetto contratto, il seguente chiarimento a verbale che formerà parte integrante di esso:

« Le parti stipulanti concordano che l'indennità sostitutiva della mensa prevista dal contratto per i lavoratori edili del settore industriale venga incorporata nell'indennità vestiario, per modo che la retribuzione contrattuale complessiva dei dipendenti di aziende artigiane risulti in definitiva uguale a quella delle corrispondenti qualifiche dell'industria.

L'abolizione della indennità sostitutiva della mensa come istituto normativo, non significa per altro per le Organizzazioni dei Lavoratori rinuncia al diritto di richiedere all'Associazione Artigiani la istituzione della mensa o la corresponsione della relativa indennità sostitutiva o tutte le eventuali modifiche o variazioni dell'istituto stesso qualora, in campo nazionale, dovesse essere presentata analoga richiesta e ciò anche durante il periodo di validità del presente contratto ».

Art. 3.

L'art 52 del Contratto nazionale è sostituito dal seguente articolo: « All'operaio dimissionario l'impresa è tenuta a corrispondere una indennità di misura pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento ».

Art. 4.

Per quanto riguarda l'apprendistato, in attesa della regolamentazione a carattere nazionale viene stipulato un accordo a parte.

Art. 5.

Il presente contratto entra in vigore col 1° gennaio 1960 e sarà valido fino al 31 dicembre 1961 come il contratto collettivo nazionale dell'edilizia cui si riferisce.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 GENNAIO 1960, PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEI MURATORI ED AFFINI DEL TERRITORIO DI TRIESTE

Addì 12 gennaio 1960 presso la sede dell'Associazione degli Artigiani di Trieste,

tra

il SINDACATO ARTIGIANI MURATORI, rappresentato dal suo Presidente sig. *Francesco Medcot*, assistito dal direttore dell'Associazione dott. *Silvio Alesani* e dal sig. *Bruno Perentin*;

il SINDACATO EDILI DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE, rappresentato dal sig. *Mario Del Conte* assistito dal Segretario dott *Livio Novelli* e dai sigg. *Renato Corsi*, *Bruno Linardi* e *Bruno Degrassi*;

il SINDACATO PROVINCIALE DI TRIESTE DELLA F.I.L.L.E.A aderente alla C.G.I.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Mario Criscenti*, assistito dal sig. *Bonomo Tominez*, Segretario della Nuova Camera Confederale del Lavoro.

è stato stipulato il seguente accordo:

Art. 1.

In adesione alle sollecitazioni rivolte dall'Associazione Artigiani e nell'intento di favorire, per quanto possibile l'assunzione di apprendisti muratori ed affini da parte di aziende artigiane, per ovviare alla mancanza di mano d'opera qualificata che si verifica da tempo in questo settore produttivo, ferma restando la vigente regolamentazione normativa, verrà applicata la particolare tabella salariale indicata all'art. 3 del presente contratto esclusivamente per il primo biennio di tirocinio.

Art. 2.

Le presenti norme troveranno applicazione solamente nei confronti delle ditte regolarmente iscritte all'Albo delle imprese artigiane del territorio di Trieste a sensi della legge 25 luglio 1956, n. 860 e che comunque non assumano caratteristiche di aziende industriali per numero di dipendenti e sviluppo di lavori e con l'integrale osservanza da parte delle ditte delle norme previste per l'apprendistato artigiano della legge 25 gennaio 1955, n. 25.

Art. 3.

Per il primo biennio di apprendistato il salario globale degli apprendisti sarà il seguente:

	Lire orarie
Apprendisti muratori:	
inferiori ai 16 anni (I semestre)	44,15
dai 16 ai 18 anni (II semestre)	60.08
dai 18 ai 20 anni (III semestre)	9[illegible]92
dai 18 ai 20 anni (IV semestre)	115,81
Apprendisti mosaicisti e piastrellisti:	
inferiori ai 16 anni (I semestre)	22,05
dai 16 ai 18 anni (II semestre)	30,45
dai 18 ai 20 anni (III semestre)	46,20
dai 18 ai 20 anni (IV semestre)	75,60

Ai salari suddetti va aggiunta l'indennità di contingenza a seconda dell'età e le indennità accessorie previste dal contratto collettivo base.

Per il periodo successivo al biennio verranno applicate integralmente le tabelle salariali in vigore per lo apprendistato dell'industria edile.

Art. 4.

La maggiore misura delle ferie prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 verrà corrisposta a parte all'apprendista, con l'effettivo godimento del rispettivo periodo di riposo.

Art. 5.

Superato il biennio di apprendistato, il giovane avrà diritto di richiedere l'esame di qualificazione previsto dall'art. 18 della legge sopra indicata e, in caso favorevole, otterrà la classifica di operaio qualificato, col rispettivo trattamento economico contrattuale.

Qualora il giovane non superasse l'esame, egli continuerà a fare l'apprendista, col trattamento salariale vigente per gli apprendisti dell'industria edile.

Art. 6.

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 1961 sempre che nel frattempo non intervengano difformi disposizioni o regolamentazioni in sede nazionale.

La tabella salariale sarà soggetta alle variazioni dell'indennità di contingenza e potrà essere riveduta in qualsiasi momento, con un preavviso di un mese, da darsi con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 940.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741

Visti, per la provincia di Milano:

l'accordo collettivo 28 dicembre 1955, per i lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie, stipulato tra l'Associazione Chimica Farmaceutica Lombarda Proprietari di Farmacia e il Sindacato Provinciale Dipendenti Farmacia C.G.I.L. - il Sindacato Addetti al Commercio C.I.S.L.;

l'accordo collettivo 16 maggio 1958, per i lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 28 dicembre 1955;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 della provincia di Milano, in data 3 ottobre 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri:

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie, per la provincia di Milano, gli accordi collettivi 28 dicembre 1955 e 16 maggio 1958, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 19. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 28 DICEMBRE 1955 PER I LAVORATORI NON LAUREATI DIPENDENTI DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI MILANO

L'anno millenovecento cinquantacinque il giorno 28 dicembre in Milano, via Moscova 40/4 nella sede della ASSOCIAZIONE CHIMICA FARMACEUTICA LOMBARDA PROPRIETARI DI FARMACIA, sono convenuti in rappresentanza della predetta Associazione i signori:

Bevilacqua dott. *Carlo, Casella* dott. *Umberto, Pennaglia* dott. *Luigi, Maffioli* dott. *Agostino,* farmacisti,

e

per il SINDACATO PROVINCIALE DIPENDENTI FARMACIA aderente alla C.G.I.L. il Segretario *Basile Giuseppe;*

per il SINDACATO ADDETTI AL COMMERCIO aderente alla C.I.S.L., il Segretario sig. *Emilio Ronchi;*

per procedere ad un adeguamento delle retribuzioni dei dipendenti non titolati addetti alle farmacie di Milano e Provincia.

Ciò premesso si conviene:

1) che a decorrere dal 1° gennaio 1956 i minimi di stipendio e salari ragguagliati a mese nonchè le contingenze relative ora in corso e alle quali si dovrà fare riferimento sono i seguenti:

		Stipendi e salari (ragg. a mese)	Contingenza uomo	Contingenza donna
		—	—	—
Pratico di farmacia che disimpegna prevalentemente funzioni di collaborazione tecnica	L.	27.200	22.841	19.799
Magazziniere commesso di magazzino adibito esclusivamente al magazzino e non alla farmacia	»	17.200	22.009	19.123
Cassiera di farmacia	»	16.000	—	19.123
Confezionatrice	»	12.550	—	18.746
Fattorino	»	15.009	21.645	18.746

Per i minori:

		Stipendi e salari (ragg. e mese)	Contingenza uomo	Contingenza donna
		—	—	—
Dai 18 ai 20 anni	L.	10.000	20.098	14.924
Dai 17 ai 18 anni	»	8.000	15.847	13.351
Dai 16 ai 17 anni	»	6.500	15.847	13.351
Dai 14 ai 16 anni	»	5.000	10.868	10.715

Le cifre sopreasposte dovranno essere maggiorate della indennità di mensa e caropane in vigore.

2) A partire dal 1° gennaio 1954 si istituiscono sei scatti biennali di anzianità per ogni singolo lavoratore, addetto alle farmacie di Milano e provincia e che abbia superato il ventesimo anno di età.

Mediante tali scatti, al compimento di ogni biennio di servizio prestato nella stessa farmacia e nella stessa categoria, il lavoratore riceverà, indipendentemente da ogni altro aumento di merito precedente o successivo, una maggiorazione di compenso corrispondente al 5% dello stipendio o salario minimo in vigore per la sua qualifica al tempo del raggiungimento del biennio di prestazione d'opera.

Conseguentemente il lavoratore, che al 1° gennaio 1956 si troverà nelle condizioni volute dal precedente paragrafo, avrà diritto al primo scatto corrispondente al 5% sullo stipendio o salario minimo assegnato per la sua qualifica nella presente convenzione.

3) La durata del presente accordo resta fissata in mesi sei rinnovabile di sei mesi in sei mesi qualora alle scadenze nessuna delle parti stipulanti abbia a disdettarlo a mezzo lettera raccomandata.

In caso di disdetta la presente convenzione continuerà a valere sino all'entrata in vigore di un nuovo accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 16 MAGGIO 1958 PER I LAVORATORI NON LAUREATI DIPENDENTI DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI MILANO

L'anno 1958 il giorno 16 maggio in Milano, via Moscova 40-4 nella sede dell'ASSOCIAZIONE LOMBARDA PROPRIETARI DI FARMACIE, sono convenuti in rappresentanza della predetta Associazione i dottori *Carlo Bevilacqua*, *Agostino Maffioli* e *Luigi Pennaglia*;

per il SINDACATO PROVINCIALE DIPENDENTI FARMACIE aderente alla (C.G.I.L.) il Segretario sig. *Giuseppe Basile*;

per il SINDACATO ADDETTI AL COMMERCIO aderente alla C.I.S.L., il Segretario sig. *Emilio Ronchi*;

per procedere ad un adeguamento delle retribuzioni dei dipendenti non titolati addetti alle farmacie di Milano e Provincia.

Ciò premesso si conviene che:

a decorrere dal 1° maggio 1958 i minimi di stipendi e salari ragguagliati a mese nonchè le contingenze relative ora in vigore e alle quali si dovrà fare riferimento sono i seguenti:

	Stipendi e salari (ragg. a mese)	Contingenza uomo	Contingenza donna
Pratico di farmacia che disimpegna prevalentemente funzioni di collaborazione tecnica	31.500	26.949	23.335
Magazziniere, commesso di magazzino adibito esclusivamente al magazzino e non alla farmacia	21.000	25.480	22.139
Cassiera di farmacia	19.500	—	22.139
Confezionatrice	15.000	—	21.502
Fattorino	18.000	24.895	21.502
Per i minori:			
Dai 18 ai 20 anni	11.400	22.828	16.991
Dai 17 ai 18 anni	9.120	18.005	15.184
Dai 16 ai 17 anni	7.410	18.005	15.184
Dai 14 ai 16 anni	5.700	12.558	12.550

I prefissi minimi di stipendio hanno decorrenza dal 1° maggio 1958 e saranno validi sino al 30 settembre 1959.

Il presente accordo potrà essere denunciato da una delle parti contraenti almeno tre mesi dalla scadenza; in caso contrario sarà rinnovato automaticamente.

Le cifre sopra esposte dovranno essere maggiorate della indennità di mensa e di caropane in vigore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **941**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese esercenti la tintoria, la stampa, l'apparecchiatura e la coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto terzi della provincia di Como.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della tintoria, stamperia, apparecchiatura e coesionatura della seta, del rajon ed altre fibre fibre, per conto proprio e per conto terzi;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1960, per il personale addetto alle aziende esercenti l'industria della tintoria, stamperia, apparecchiatura e coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto proprio e per conto terzi;

Visto, per la provincia di Como, l'accordo collettivo 30 settembre 1959, per i lavoratori dipendenti da aziende industriali esercenti la tintoria, la stampa, la apparecchiatura e la coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto terzi, stipulato tra l'Unione Industriali di Como e la Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Como, in data 5 agosto 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Como, l'accordo collettivo 30 settembre 1959, relativo ai lavoratori dipendenti da aziende industriali esercenti la tintoria, la stampa, l'apparecchiatura e la coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto terzi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la tintoria, la stampa, l'apparecchiatura e la coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre per conto terzi, della provincia di Como.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 21. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA TINTORIA, LA STAMPA, L'APPARECCHIATURA E LA COESIONATURA DELLA SETA, DEL RAJON E DELLE ALTRE FIBRE PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI COMO

Addì 30 settembre 1959 in Como,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALI DI COMO, rappresentata, per delega del suo Presidente, dal Condirettore avv. *Italo Ramorino*, assistito dal funzionario sig. *Giuseppe Perella*, dell'Unione stessa,

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal suo Segretario generale dott. *Pasquale Valsecchi*, assistito dal sig. *Pierluigi Isella* e dal sig. *Riccardo Castiglioni* dell'Unione stessa

e la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI COMO, rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Vincenzo Corghi*, assistito dal sig. *Bruno Sacerdoti* segretario del sindacato F.I.O.T e dalla dott.sa *Francesca Lodolini* del Sindacato stesso.

Presa visione del contratto collettivo nazionale di lavoro — parte normativa — sottoscritto il 31 luglio 1959 per il settore tintoria, stampa, apparecchiatura e coesionatura seta raion ed altre fibre per conto terzi.

si conviene quanto segue:

Ferie annuali. — I datori di lavoro si impegnano a concedere ai propri dipendenti operai, retribuiti a paga piena quindicinale, le ferie anuali nella seguente misura, con decorrenza dal 1 agosto 1959:

— giorni 15 lavorativi in caso di anzianità nella azienda fino a 10 anni compiuti;

— giorni 20 lavorativi in caso di anzianità nella azienda oltre i 10 anni compiuti.

E' tuttavia in facoltà del datore di lavoro di richiamare in servizio gli anzidetti lavoratori al termine del periodo normale di ferie previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro — parte operai.

Il presente accordo collettivo ha valore per le aziende industriali esercitanti la tintoria, stampa, apparecchiatura e coesionatura seta, raion ed altre fibre per conto terzi associate all'Unione Industriali di Como.

Il presente accordo sarà depositato presso il Ministero del Lavoro tramite l'Ufficio Prov. del Lavoro e della M.O. di Como a cura delle sottoscritte parti stipulanti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 942.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea nella provincia di Lucca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Lucca, il contratto collettivo 1 aprile 1960, per gli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L., l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. cui ha aderito, in data 4 aprile 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 46 della provincia di Lucca in data 10 luglio 1961, del contratto sopra indicato depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Lucca, il contratto collettivo 1 aprile 1960, relativo agli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'estrazione della sabbia silicea nella provincia di Lucca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 22. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 APRILE 1960 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DELLA ESTRAZIONE DELLA SABBIA SILICEA NELLA PROVINCIA DI LUCCA

Addì 1 aprile 1960, in Lucca, presso la sede dell'Associazione Industriali,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Lucca rappresentata dal suo Presidente, comm. *Pietro Del Dotto*, con l'intervento di una delegazione di industriali della categoria interessata, assistiti dal dott *Dino Demi* Vice direttore dell'Associazione stessa;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della provincia di Lucca, rappresentata dal suo Segretario, sig. *Giorgio Colzi*, con l'intervento della Camera Mandamentale del Lavoro di Viareggio e di una delegazione di lavoratori interessati, assistiti dal sig. *Marco Antonio Bragadin*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI LUCCA, rappresentata dal suo Segretario cav *Arturo Pacini,* con l'intervento dell'Unione Sindacale Mandamentale di Viareggio e del Libero Sindacato Lavoratori Industrie Estrattive, nonchè di una delegazione di lavoratori, assistiti dai signori: *Fenili Pini* e *Gianni*;

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI LUCCA (U I.L.), rappresentata dal suo Segretario, sig. *Rodolfo Romani*, con l'intervento di una delegazione di lavoratori, assistiti dal sig. *Cordebba* e *Giannini*:

prese in esame le richieste presentate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro in vigore per la categoria, scadente il 31 maggio 1960;

dopo ampia e cordiale discussione, si è stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere con decorrenza dal 1° luglio 1960 per gli operai addetti all'industria della estrazione della sabbia silicea nella provincia di Lucca.

Art. 1

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli operai vigono le disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI E RESIDENZA

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità e documento equipollente:

b) libretto di lavoro:

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) stato di famiglia per il capo famiglia;

e) certificato di residenza.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La Ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE

Per l'ammissione al lavoro delle donne valgono le disposizioni di legge.

Art. 4.

TRATTAMENTO DELLE DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e parità di rendimento qualitativo, sarà corrisposta, per il tempo per il quale vi restano adibite, la paga contrattuale prevista per l'uomo per il lavoro ad economia.

Per il lavoro a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 5.

VISITA MEDICA

All'atto dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'Azienda.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge ed accordi interconfederali.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore a quella minima stabilita per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la Azienda, la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiuto; superato il periodo di prova l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano prestato servizio presso la stessa Azienda e con le stesse mansioni nell'anno precedente la riassunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il termine concordato per il periodo di prova.

Art. 8.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente adibito a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica purchè non comportino una diminuzione del suo salario.

All'operaio che sia adibito a mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la paga base individuale di fatto ed il minimo di paga base della predetta qualifica superiore in detto compenso sarà compresa la differenza per quote di rivalutazione e di contingenza previste dagli accordi interconfederali.

Qualora il suddetto passaggio di mansioni superi i 60 giorni lavorativi entro tre mesi consecutivi, l'operaio acquista il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni salvo che l'esplicazione di tali mansioni avvenga per sostituzione di altro operaio assente per malattia o infortunio, ferie, chiamata alle armi, gravidanza e puerperio, ecc. nel qual caso non avrà luogo il passaggio di qualifica per tutta la durata della sostituzione pur spettando nello stesso periodo di tempo, ma con decorrenza dal secondo giorno, il diritto al compenso di cui al capoverso precedente.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni inerenti alla qualifica inferiore, all'operaio saranno mantenuti tutti i diritti inerenti alla sua qualifica.

Qualora il passaggio a mansioni inferiori si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà facoltà di richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento normale, ivi compreso il preavviso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro con indicazione della decorrenza.

Art. 9.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti a tale qualifica abbiano carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo rispetto al complesso delle altre mansioni.

In caso diverso se ne dovrà tenere obiettivamente conto nella determinazione della paga.

Art. 10.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è composta dai seguenti elementi:

a) minimo di paga base;

b) eventuale superminimo attribuito *ad personam*;

c) contingenza, eventuale quota di rivalutazione e terzo elemento ove esista;

d) per gli operai lavoranti a cottimo, la percentuale minima contrattuale di cottimo o l'utile medio di cottimo.

Art. 11

CONTEGGIO DELLA PAGA

La paga sarà effettuata secondo le consuetudini aziendali a settimana a quattordicina a quindicina o a mese, mediante buste o altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono, nonchè le eventuali trattenute che gravano su di essa.

Nel caso di cui la paga sia effettuata a quattordicina, quindicina o mese su richiesta dell'operaio e secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti congrui acconti non superiori al 90 % della retribuzione maturata.

La paga dovrà essere materialmente liquidata ai singoli periodi, non oltre i sette giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce.

Nel caso in cui l'operaio presti la sua opera fuori dello stabilimento, l'azienda provvederà a che la paga gli venga corrisposta regolarmente come per gli altri operai, senza perdita di ore lavorative.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di paga contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro tre giorni da quello di paga affinchè l'Azienda possa provvedere al più presto al regolamento dell'eventuale differenza.

Le differenze segnalate dopo tale periodo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 12.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità liquidate a base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate, nei limiti della normalità.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere.

Art. 13.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari conviventi a carico, che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Limitatamente all'operaio l'Azienda riconoscerà una speciale indennità di trasferimento, nella misura di 100 ore di retribuzione di fatto se celibe, di 200 ore se con familiari a carico.

Tale indennità sarà ridotta alla metà se l'Azienda provvede a procurare la disponibilità di un alloggio nel luogo di destinazione.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Nel caso in cui l'operaio non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto, previa però corresponsione della indennità prevista dall'art. 40 (indennità di licenziamento).

Se il luogo di destinazione si trova in zona riconosciuta malarica, accertati i motivi di salute che impediscono all'operaio di trasferirsi in detta zona, il mancato raggiungimento della sede non potrà in tal caso costituire motivo di licenziamento.

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolato dalle norme di legge con un massimo di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali, salvo le deroghe previste dalle leggi.

Per gli operai addetti a lavori discontinui e di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è di un massimo di 10 ore giornaliere o di 60 settimanali, salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggi nello stabilimento o nel cantiere o nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, per i quali vigono le norme di cui agli accordi interconfederali.

L'Azienda deve esporre in luogo accessibile una tabella indicante l'orario di lavoro (inizio, intervalli e termine).

Art. 15.

INDENNITÀ PARTICOLARE PER GLI AUTISTI ESERCENTI MANSIONI DISCONTINUE CHIAMATI A COMPIERE OPERAZIONI DI CARICO E SCARICO

Qualora per lo svolgimento di più mansioni venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario degli autisti rientra nelle limitazioni di legge previste in 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

Nel caso in cui gli autisti dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà determinata fra le parti una indennità particolare, che non dovrà comunque essere corrisposta nel caso in cui si verificasse la condizione prevista al precedente comma e cioè che l'orario di lavoro rientri nelle limitazioni di legge.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre gli orari normali di cui all'art. 14 del presente contratto.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

E' lavoro festivo effettuandosi di domenica o nei giorni destinati a riposo compensativo oppure nelle festività previste dalle vigenti disposizioni di legge. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge, fermo restando quanto previsto dall'art. 23 (riposo settimanale).

L'operaio è tenuto a prestare — su richiesta della Azienda — nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per il lavoro straordinario, festivo o notturno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base, indennità di contingenza e quote di rivalutazione) maggiorata per i lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo:

1) lavoro straordinario diurno	25 %
2) lavoro notturno non compreso in turni	30 %
3) lavoro straordinario notturno non compreso in turni	35 %
4) lavoro straordinario notturno per gli operai che lavorano a turno	30 %
5) lavoro festivo	45 %
6) lavoro straordinario notturno, festivo	50 %

Dette percentuali di maggiorazione, nonchè quella per il lavoro notturno a turni avvicendati di cui al successivo articolo non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli si fa riferimento alle norme di legge.

Le prestazioni dei guardiani notturni qualificati tali non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per il lavoro notturno.

Art. 17.

LAVORO A TURNO

L'azienda potrà stabilire dei turni di lavoro. Gli operai dovranno prestare l'opera loro nel turno loro stabilito. Essi potranno essere avvicendati in turni anche da evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte.

Per il lavoro eseguito in ore notturne comprese in turni periodici, non competono all'operaio le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 16.

Considerato peraltro il disagio risentito dagli operai che lavorano nei suddetti turni, sulla retribuzione normale degli stessi sarà applicata una maggiorazione in ragione del 10 % per le ore lavorate di notte.

Restano ferme le norme previste dagli artt. 23 e 24 per quanto riguarda il riposo settimanale ed i giorni festivi.

Per le operaie che lavorano a turno con orario continuativo di 8 ore giornaliere si conviene che la durata del riposo intermedio previsto dalla legge è ridotta a 30 minuti, che dalle Aziende saranno retribuiti

Art. 18.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso che l'Azienda disponga il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, valgono le norme di cui appresso.

Le tariffe del cottimo devono essere determinate in modo da consentire all'operaio di normale capacità ed operosità nei periodi normalmente considerati il conseguimento di un utile non inferiore al 12 % sulla intera retribuzione.

Tale condizione si presume adempiuta quando un complesso di operai lavoranti a cottimo, con la medesima tariffa di cottimo riferita alla stessa lavorazione nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto.

Nel caso in cui un operaio lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo contrattuale di cui sopra per ragioni indipendenti delle sue capacità o volontà il suo guadagno di cottimo verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio del lavoro, le relative tariffe di cottimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi sarà fatta dalla Azienda, agli operai che vi hanno lavorato. in misura proporzionale ai rispettivi minimi ed al numero complessivo delle ore singolarmente prestate nella esecuzione del lavoro a cottimo.

L'operaio che lavora a cottimo alle dipendenze di un'azienda non può assumere in proprio altri operai direttamente da lui retribuiti.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile del cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro l'Azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Eventuali controversie nell'applicazione delle norme contenute nel presente articolo, saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro di cui all'art 54.

Art. 19.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nelle prime ore di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo, salvo casi di provata impossibilità.

Ogni assenza ingiustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 36.

Art. 21.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a forze di causa maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora la Azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutto il tempo di presenza.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti per il prolungamento di tale termine l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 22.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE DI LAVORO

E' consentito il recupero a regime normale, delle ore di sospensione e di interruzione di lavoro regolate dal precedente articolo nonchè di quelle relative a sospensioni concordate tra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di due ore al giorno e si effettui entro i 12 giorni lavorativi susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ogni settimana ad un giorno di riposo, che cadrà normalmente di domenica, salvo eccezioni o deroghe previste dalle leggi.

Nei casi in cui è ammessa la prestazione di lavoro nel giorno domenicale, è dovuto il riposo compensativo in altri giorni della settimana.

Gli operai ai quali venga richiesta la prestazione in giorno domenicale, dovranno essere preavvisati almeno 24 ore prima.

Qualora il preavviso non avvenga nel termine anzidetto e lo spostamento della giornata di riposo compensativo non sia comunicato almeno 24 ore prima, agli operai sarà corrisposta, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbero dovuto godere del riposo, la maggiorazione per il lavoro festivo.

Analogo trattamento dovrà essere praticato agli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, ai turnisti ai quali venga richiesta la prestazione di lavoro nel giorno destinato al riposo compensativo.

Art. 24.

TRATTAMENTO FESTIVITÀ

Per il trattamento di festività valgono le norme di legge, che prevedono le seguenti festività:

- il primo giorno dell'anno;
- il giorno dell'epifania;
- il giorno della festa di S. Giuseppe;
- il 25 aprile: anniversario della liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 1° maggio: festa del lavoro;
- il 2 giugno: festa nazionale;
- il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;
- il giorno di Ognissanti;
- il 4 novembre: giorno dell'unità nazionale;
- il giorno della festa della Immacolata Concezione;
- il giorno di Natale;
- il 26 dicembre.

Per la festa del S. Patrono valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 25.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di un anno presso l'Azienda in cui è occupato, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera nella misura di:

12 giorni (96 ore) per i primi cinque anni di servizio;

15 giorni (120 ore) per gli anni dal 6° al 10°;

18 giorni (144 ore) per gli anni dall'11° al 15°;

20 giorni (160 ore) per gli anni dal 15° in poi.

Per i cottimisti la retribuzione sarà ragguagliata alla paga base maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo più indennità di contingenza.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato un anno di servizio spetterà il godimento delle ferie in ragione di un giorno per ogni mese di servizio prestato.

Nel primo anno di assunzione l'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere all'epoca in cui le ferie vengono normalmente usufruite dagli operai dell'Azienda, potrà essere ammesso al godimento delle ferie frazionate, in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato; in caso diverso le frazioni di cui sopra si aggiungeranno alle ferie dell'anno successivo.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Qualora per le esigenze aziendali non sia possibile il godimento delle ferie annuali, verrà corrisposta allo operaio l'equivalente indennità sostitutiva.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva delle ferie stesse.

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie competerà l'indennità sostitutiva corrispondente ad un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

A tale effetto la frazione superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai sensi dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, in occasione della ricorrenza del Natale sarà corrisposta agli operai una gratifica natalizia nella misura di 200 ore di retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considereranno ai fini della corresponsione dei dodicesimi come mese intero, mentre si trascureranno quelle fino a 15 giorni.

Art. 27.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per le operaie in stato di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge.

Art. 28.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzioni di anzianità per un periodo massimo di sei mesi.

Trascorso tale periodo, l'Azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro liquidando all'operaio le indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 38 (licenziamento per mancanze).

Nel caso in cui avvenga una menomazione fisica in conseguenza di infortunio o malattia, l'Azienda dovrà esaminare l'opportunità di occupare l'operaio con mansioni adeguate alle nuove capacità con il salario proprio alla sua mansione.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

L'Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'operaio dal medico di sua fiducia.

Per il trattamento di malattia ed infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 29.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti (decreto legge del C.P.S. 13 settembre 1946, numero 303).

Per l'operaio che abbia un'anzianità di servizio antecedente alla chiamata non inferiore a sei mesi e semprechè l'operaio stesso non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso lavoro, il periodo da lui trascorso per servizio militare di leva sarà considerato utile come anzianità di servizio presso la Azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio richiamato avrà diritto alla conservazione del posto.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo alle armi, l'operaio è tenuto a mettersi a disposizione dell'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto di che l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941, in base al quale all'operaio compete un congedo della durata di 10 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato dall'azienda all'operaio per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale sarà integrato dall'Azienda stessa fino a raggiungere un importo globale non inferiore a 78 ore di retribuzione.

Art. 31.

INTERRUZIONE DI ANZIANITÀ

Le assenze, per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, chiamata e richiamo alle armi, nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto, nonchè le assenze giustificate ed i brevi permessi non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 32.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità di 50 ore al compimento del decimo anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa Azienda e, una volta tanto un premio di anzianità di 100 ore al compimento del ventesimo anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa Azienda.

L'anzianità maturata sino al 31 maggio 1954 verrà computata agli effetti del premio di anzianità nella misura del 66 per cento.

Il premio di anzianità assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, le eventuali altre concessioni date a tale titolo di anzianità, già disposto dalle aziende e previste da accordi sindacali, intendendosi che il trattamento maggiore assorbe il minore.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'Azienda da parte sua dovrà porre l'operaio in condizione da poter conservare quanto ha dato in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorìo e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'Azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato. Qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'Azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'Azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata tra le parti direttamente interessate.

L'Azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio ed in tal caso non corrisponderà più indennità ferri di cui al comma precedente.

Art 34.

VISITE D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che, per ordine della Ditta, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure ad eventuali visite personali anche all'uscita dello stabilimento.

Art 35.

RISARCIMENTO DANNI

I danni derivanti da colpa del lavoratore devono esser contestati all'interessato non appena a conoscenza dell'Azienda.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato.

La mancanza di accordo porterà ad eseguire la procedura stabilita dall'articolo 54 (reclami e controversie).

Art 36.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto ed alle altre norme potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

1) richiamo verbale e scritto;

2) multa fino all'importo di tre ore di retribuzione;

3) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni:

4) licenziamento ai sensi dell'art. 38.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio dovranno essere portati a conoscenza dello interessato.

Le multe adottate dall'Azienda dovranno di regola essere comunicate al lavoratore interessato prima che sia fatta la trattenuta.

Art 37

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo:

b) ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso o giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute (semprechè nella mancanza non si riscontri la insubordinazione) o lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione lievi danni al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;

e) non avverta il superiore diretto dei guasti o della irregolarità di funzionamento delle macchine a lui affidate o a cui è adibito:

f) sia trovato addormentato;

g) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto di lavoro e dei regolamenti interni o commetta mancanze che apportino pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene e che non siano passibili di licenziamento ai sensi dell'art. 38.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quello di maggior rilievo.

L'importo delle multe per motivi disciplinari sarà devoluto alle Istituzioni assistenziali e previdenziali interne o in mancanza di queste alla Cassa Mutua di malattia.

Art 38

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'Azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato;

3) rissa nell'interno dello stabilimento, furto, frodi, danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale e del pubblico:

6) trafugamento di schizzi, di utensili o di altri oggetti di proprietà della Azienda;

7) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per quattro giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Art. 39.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 38 o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio da 1 a 8 anni compiuti;

8 giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti;

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'Azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

Art. 40.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'articolo 38 sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'Azienda una indennità nella seguente misura:

a) giorni 5 (40 ore) di retribuzione dal 1° al 4° anno compiuto;

b) giorni 7 (56 ore) di » » 5° » 8° anno compiuto;

c) giorni 10 (80 ore) di » » 9° » 13° anno compiuto:

d) giorni 12 (96 ore) di » » 14° » 16° anno compiuto;

e) giorni 15 (120 ore) di » » oltre il 16° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio presso l'Azienda, per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con la esclusione delle frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra non verranno corrisposte per l'anzianità maturata antecedentemente all'entrata in vigore del presente contratto; detta anzianità sarà però utile per il calcolo delle maggiori indennità di cui sopra per il periodo di servizio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

L'anzianità precedente alla data di entrata in vigore del presente contratto verrà liquidata in base a quanto previsto dall'art. 40 del precedente contratto collettivo provinciale di lavoro 28 giugno 1954 e cioè:

— per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° giugno 1954: 3 giorni di retribuzione per ogni anno intero di anzianità maturata;

— per l'anzianità maturata fra il 1° giugno 1954 e il 1° luglio 1960:

a) giorni 4 (32 ore) di retribuzione dal 1° al 4° anno compiuto;

b) giorni 6 (48 ore) di » » 5° » 8° anno compiuto;

c) giorni 8 (64 ore) di » » 9° » 13° anno compiuto;

d) giorni 10 (80 ore) di » » oltre il 13° anno compiuto.

Anche per il calcolo delle misure delle indennità di licenziamento maturate nel periodo 1° giugno 1954 1° luglio 1960, si terrà conto della anzianità in precedenza eventualmente maturata.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguente trattamento:

a) dopo il 2° anno di anzianità e fino al 5°: 50 % della indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

b) dal 6° al 10° anno di anzianità: 75 % dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

c) oltre il 10° anno: 100 %.

L'indennità di anzianità sarà corrisposta per intero:

a) agli operai che si dimettano in seguito ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale che abbiano loro provocato una invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del lavoro nelle mansioni in precedenza espletate.

b) alle operaie che si dimettano per causa di matrimonio, di gravidanza e puerperio.

c) all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna, oppure si dimetta dopo il compimento del 10° anno di anzianità.

Art. 42.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE DECESSO DELL'OPERAIO IN TRASFERTA

In caso di morte dell'operaio, le indennità di cui agli artt. 39 e 40 (preavviso licenziamento) saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nello articolo 2122 C. C.

In caso di morte conseguente a malattia dell'operaio che si trova in trasferta l'Azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma al Comune di residenza.

Art. 43.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

Il trapasso o trasferimento dell'Azienda non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ad essa addetto conserva i suoi diritti e i suoi obblighi nei confronti del nuovo titolare salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione dell'operaio.

La trasformazione in qualsiasi modo avvenga, intendendosi per tale il mutamento integrale del genere di produzione, non risolve il contratto di lavoro e lo operaio conserva i suoi diritti ed i suoi obblighi nei confronti dell'Azienda stessa salvo che questa non provveda alla integrale liquidazione dell'operaio.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dello operaio od in caso di cessazione dell'Azienda, l'operaio avrà diritto, oltre che al normale preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art 44

MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 45.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare, per quanto concerne l'approvvigionamento di acqua potabile, la istituzione di bagni o docce, l'installazione di spogliatoi, si fa riferimento agli articoli 19, 25 e 28 del regolamento generale per l'igiene del lavoro. Nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dell'operaio i mezzi protettivi come guanti, stivali, indumenti impermeabili, occhiali, ecc.

Art. 46.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano somministrate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione agli stabilimenti sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che, all'occorrenza sarà incaricato di prestare il pronto soccorso. Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 47

PREVIDENZE SOCIALI

L'Azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito

Art. 48.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto. Lo schema di esso sarà preventivamente esaminato con la Commissione interna o il Delegato di impresa, ove esistano.

Art 49.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 50.

CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi nelle Organizzazioni Sindacali nazionali o provinciali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni Sindacali e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale o comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto, dalle organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'Azienda cui l'operaio appartiene.

Art. 51

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli operai che nel corso del rapporto di lavoro vengano chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali nelle Organizzazioni nazionali operaie del settore, oppure la carica di Sindaco nelle Amministrazioni comunali verrà accordata un aspettativa per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 2 anni, senza diritto alle corresponsioni della retribuzione e senza decorrenza dall'anzianità a nessun effetto contrattuale.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta dalla Organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai cui è accordata l'aspettativa di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà, per dimissioni dell'operaio, risolto.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Art. 52.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto ove questo non disponga espressamente.

Art. 53.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferisce la regolamentazione del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti, si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli già acquisite dallo operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 54.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità d'intervento delle Commissioni interne, semprechè ciò sia previsto agli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare un tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni centrali in caso di mancato accordo fra le Organizzazioni locali stipulanti.

Art 55.

RETRIBUZIONI

A partire dal 1° luglio 1960 i minimi di retribuzione oraria degli operai addetti all'industria dell'estrazione della sabbia silicea nella provincia di Lucca sono i seguenti, ai quali va aggiunta l'indennità di contingenza spettante in base alla qualifica, sesso ed età:

UOMINI (oltre 20 anni):

operai special.: autotrenisti esperti	L. 173,25	orarie
operai qualificati: meccanici, fuochisti, elettricisti, macchinisti patentati, operai di 1ª categoria (benzinisti operai addetti alla pompatura)	L. 154,75	orarie
manovali specializzati: operai di 2ª categoria	L. 146 —	orarie
manovali comuni	L. 136,50	orarie
manovali comuni dai 18 ai 20 anni	L. 127,50	orarie
ragazzi dai 16 ai 18 anni	L. 98 —	orarie
ragazzi dai 14 ai 16 anni	L. 70 —	orarie
donne oltre 20 anni	L. 113 —	orarie
donne dai 18 ai 20 anni	L. 95 —	orarie
donne dai 16 ai 18 anni	L. 85,50	orarie
donne da 14 ai 16 anni	L. 69 —	orarie

Per gli addetti a lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 20 %.

Art 56.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro entrerà in vigore con decorrenza dal 1° luglio 1960 ed avrà la durata di due anni da tale data, intendendosi successivamente a tale data rinnovato tacitamente di anno in anno, se non verrà disdetto da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con R. R.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 943.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla monda e trapianto del riso, al taglio, condizionatura, legatura, svallamento ed essiccazione del risone, alla trebbiatura, motoaratura ed attività minori nella provincia di Ferrara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 24 settembre 1952, sulla scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale 15 febbraio 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Ferrara;

l'accordo collettivo 8 luglio 1954, per i lavoratori addetti alla monda e trapianto del riso, al taglio e alla condizionatura del risone, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, l'U.I.L.-Terra, la C.I.S.L.-Terra; al quale ha aderito, in data 25 settembre 1958, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

l'accordo collettivo 14 ottobre 1954, per gli addetti alle operazioni di taglio, legatura, svallamento, trebbiatura ed essiccazione del risone, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera Sindacale Provinciale;

il contratto collettivo 16 luglio 1958, per i lavoratori addetti ai mezzi meccanici per la trebbiatura del grano, avena, segale, orzo, e riso, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Lega Provinciale Motoaratori, l'Unione Provinciale Italiana Lavoratori Settore Terra, l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori Settore Terra, la Sezione Maestranze Specializzate; al quale ha aderito, in data 20 luglio 1958, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. ;

il contratto collettivo 16 luglio 1958, per i lavoratori addetti alla motoaratura ed attività minori, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Lega Provinciale Motoaratori, l'Unione Provinciale Italiana Lavoratori Settore Terra, l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori Settore Terra; al quale ha aderito, in data 20 luglio 1958, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Ferrara, in data 13 luglio 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Ferrara; l'accordo collettivo 8 luglio 1954, relativo ai lavoratori addetti alla monda e trapianto del riso, al taglio e alla condizionatura del risone, l'accordo collettivo 14 ottobre 1954, relativo agli addetti alle operazioni di taglio, legatura, svallamento, trebbiatura ed essiccazione del risone, il contratto collettivo 16 luglio 1958, relativo ai lavoratori addetti ai mezzi meccanici per la trebbiatura del grano, avena, segale, orzo e riso, il contratto collettivo 16 luglio 1958, relativo ai lavoratori addetti alla motoaratura ed attività minori, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti e negli accordi di cui al primo comma addetti alla monda e trapianto del riso, al taglio, condizionatura, legatura, svallamento ed essiccazione del risone, alla trebbiatura, motoaratura ed attività minori nella provincia di Ferrara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 24. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 8 LUGLIO 1954 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MONDA E TRAPIANTO DEL RISO, ALLA CONDIZIONATURA E AL TAGLIO DEL RISONE NELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 8 luglio 1954, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e con l'assistenza dello stesso,

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti, da una parte.

e

la Federbraccianti Provinciale, l'U.I.L.-Terra e la C.I.S.L.-Terra, dall'altra,

si conviene e si stipula quanto segue:

I rapporti intercorrenti fra le aziende risicole della provincia e le maestranze addette alla monda e trapianto del riso, al taglio, alla condizionatura del risone, con decorrenza dalla corrente annata 1954, restano disciplinati dai corrispondenti contratti interprovinciali di Vercelli, con le seguenti modifiche e precisazioni:

a) esclusione di tutto ciò che riguarda la mano d'opera forestiera e di tutto ciò che è dovuto alla presenza della stessa in azienda, essendo riconosciuto che in provincia di Ferrara non si importa mano d'opera forestiera, ivi compreso quindi qualsiasi riferimento alla durata dell'impiego di lavoro.

Nella tariffa di cui alla lettera *f*) dovrà essere precisata la tariffa per la monda asciutta, che sarà considerata tale ogni qualvolta, nell'attuazione del lavoro, le mondine non affondino il piede nel terreno al di sopra della caviglia;

b) Qualsiasi obbligo riguardante il vitto, la minestra o generi alimentari sarà risolto dalle aziende della provincia mediante la corresponsione dell'equivalente in danaro, nell'entità fissata dai rispettivi contratti di cui sopra;

c) Le condizioni previste dai contratti di Vercelli per i lavori surrichiamati, non possono venire in alcun caso invocati in sede di disciplina di altri rapporti di lavoro per la provincia di Ferrara;

d) Alla stregua del presente accordo le tariffe da praticarsi in provincia per la monda e trapianto del riso sono quelle della tabella sotto riportata, mentre il taglio e la condizionatura del risone, saranno quelle riportate nella tabella che, entro dieci giorni, dalla avvenuta stipulazione del corrispondente contratto di Vercelli, sarà compilata di comune accordo fra le Organizzazioni stipulanti.

TABELLA TARIFFE PER LA MONDA E TRAPIANTO DEL RISO VALEVOLE PER L'ANNO 1954 COMPRENSIVE DELL'INDENNITA' DI MINESTRA

e) *Monda in acqua*

Uomini e donne dai 15 ai 65 anni di età L. 161,50 orarie
Uomini e donne dai 14 ai 15 anni di età L. 142,90 orarie

f) *Monda in asciutto*

Uomini e donne dai 15 ai 65 anni di età L. 142,40 orarie
Uomini e donne dai 14 ai 15 anni di età L. 129,60 orarie

Integrazione in natura. — Oltre alle paghe in denaro, a tutti i mondariso deve essere corrisposto 1 Kg. di riso bianco originario raffinato mercantile per ogni giornata di prestazione, senza far luogo a detrazione sulla paga. Per le frazioni di giornata inferiore alle 8 ore di lavoro, la corresponsione del riso sarà proporzionata in base ad 1/8 della quota giornaliera per ogni ora di lavoro. La spettanza di riso verrà consegnata nell'azienda a lavoro ultimato.

Trattenuta fondo solidarietà sociale. — Per ogni giornata di lavoro sarà effettuata dall'azienda la trattenuta per fondo solidarietà sociale (Legge 28 dicembre 1950, n. 1119) come segue:

Uomini L. 10 giornaliere; donne e ragazzi L. 5 giornaliere.

DURATA E VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha valore per tutta la provincia di Ferrara e si riterrà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti contraenti entro il 15 aprile di ogni anno con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 14 OTTOBRE 1954 PER GLI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI TAGLIO, LEGATURA, SVALLAMENTO, TREBBIATURA ED ESSICCAZIONE DEL RISONE NELLA PROVINCIA DI FERRARA.

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori e la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, da una parte.

e

la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Sindacale Provinciale e la Camera Sindacale Provinciale, dall'altra,

è stata concordata la tabella sotto riportata (Per la campagna in corso 1954 è stato convenuto il rinnovo integrale della tariffa concordata per l'anno 1953):

ACCORDO STIPULATO IN ROMA
IL 14 OTTOBRE 1954

Tariffa per gli addetti alle operazioni di taglio, legatura, svallamento, trebbiatura ed essicazione del risone da valere per la campagna 1954 in tutta la provincia di Ferrara

CATEGORIA LAVORATORI E LAVORI	Riso bianco Kg.	Prezzo L. 100 a Kg. Import.	Salario ordinario	Trattamento di quiescenza festività ecc.	Indennità minestra	Paga giornaliera 2+4+5	Retribuzione globale oraria
	1	2	3	4	5	6	7
A) *Mietitura, legatura e svallamento:*							
Uomini dai 17 ai 65 anni di età	16.000	1.600	200,—	200	55	1.855	231.87.5
» » 16 » 17 » » »	14.400	1.440	180,—	179	55	1.674	209.25
» » 15 » 16 » » »	13.000	1.300	162,50	164	55	1.519	189.87.5
Donne dai 17 ai 65 anni di età	15.000	1.500	187,50	200	55	1 755	219.37.5
» » 16 » 17 » » »	14.400	1.440	180,—	179	55	1.674	209.25.0
» » 15 » 16 » » »	13.000	1.300	162,50	164	55	1.519	189.87.5
B) *Trebbiatura ed essiccazione:*							
Uomini dai 16 ai 65 anni di età	15.000	1.500	187,50	200	55	1 755	219.37.5
» » 16 » 17 » » »	12.000	1.200	150,—	179	55	1.434	179.25
» » 15 » 16 » » »	10.000	1.000	125,—	164	55	1.219	152.37.5
Donne dai 16 ai 65 anni di età	12.000	1.200	150,—	192	55	1.447	180.87.5
» » 15 » 16 » » »	10.000	1.000	125,—	167	55	1.222	152.75

Trattenuta per Fondo Adeguamento Pensioni — Per i lavori di raccolta del riso deve essere effettuata la trattenuta F.A.P. nella misura di L. 10,95 per ogni giornata uomo e di L. 6 per ogni giornata di lavoro donna.

Per i lavori di taglio, legatura e trebbiatura convenuti a cottimo la trattenuta per ettaro è di L. 243,30 corrispondente a n. 14 giornate uomo e n. 15 giornate donna. Solo taglio e legatura L. 143,70 corrispondenti a n. 6 giornate uomo e n. 13 giornate donna.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1958 PER I LAVORATORI ADDETTI AI MEZZI MECCANICI PER LA TREBBIATURA GRANO, AVENA, SEGALE, ORZO E RISO NELLA PROVINCIA DI FERRARA

In data 16 luglio 1958, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione di Ferrara,

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori e la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, da una parte,

e

la Federbraccianti Provinciale e la Lega Provinciale Motoaratori, l'Unione Provinciale Italiana Lavoratori settore terra l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori settore terra e la Sezione Maestranze specializzate, dall'altra,

è stato stipulato il contratto collettivo provinciale di lavoro, che sotto riportiamo, per i lavoratori addetti ai mezzi meccanici per la trebbiatura grano, avena, segale, orzo e riso, da valere per la campagna 1958.

Art. 1.

ASSUNZIONE DI MANO D'OPERA

L'assunzione della mano d'opera deve essere fatta dai datori di lavoro, tramite gli Uffici di Collocamento statali, nominativamente o numericamente, a norma delle disposizioni di legge e regolamenti vigenti.

Art. 2.

CONSEGNA DELLE MACCHINE

Il personale di macchina è obbligato a ricevere e a riconsegnare le macchine in magazzino od officina del proprietario.

Il personale è tenuto alla pulizia superficiale delle macchine stesse, senza diritto ad alcun compenso.

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in ore 10 (dieci) giornaliere per i mesi di luglio, agosto e settembre; per i rimanenti mesi l'orario normale di lavoro è di 8 (otto) ore giornaliere.

Si intende lavoro straordinario quello eccedente lo orario normale, richiesto dal datore di lavoro, escluso però quello previsto dall'art. 8 del presente contratto.

Il personale di macchina non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi, di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno.

Il personale di macchina non è tenuto a compiere oltre 2 ore giornaliere di lavoro straordinario.

Art. 4.

ORGANICO DI MACCHINA

Le locomobili a vapore che fanno uso del bruciapula dovranno essere assistite da un secondo fuochista.

Per i gruppi azionati da motore a scoppio — tenuto presente la particolarità del lavoro di trebbiatura, il quale impone una maggiore disponibilità e responsabilità del motorista — al fine di evitare o limitare le peggiori conseguenze di infortuni, è obbligatorio lo aiuto motorista, indipendentemente dal numero « dei pezzi » costituenti il gruppo stesso.

Per i gruppi trebbianti, azionati da motore elettrico, l'aiuto motorista è obbligatorio soltanto quando il gruppo medesimo è costituito da più di due « pezzi » (pressatura contemporanea e scossatrice paglia riso).

Il proprietario o titolare del gruppo trebbiante, o loro familiari, possono sostituire altrettanto personale meccanico, purchè partecipino effettivamente ai lavori di trebbiatura.

Art. 5.

PAGA ORARIA, COMPRENSIVA DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA, ECC.

Trebbiatura con trebbiatrici normali.

1) Macchinisti addetti alle locomobili a vapore	L.	216
2) Fuochisti	»	194
3) Aiuto macchinista	»	168
4) Motoristi addetti ai motori a scoppio o elettrici	»	205
5) Aiuto motoristi di età superiore ai 20 anni	»	162
6) Aiuto motoristi di età dai 18 ai 20 anni	»	130

Mietitrebbiatrici semoventi.

1) Motorista	L.	220
2) Aiuto motorista di età superiore ai 20 anni	»	176
3) Aiuto motorista di età dai 18 ai 20 anni	»	145

Art 6.

INDENNITÀ DI VITTO

Il personale di macchina, oltre alla paga oraria, ha diritto al vitto che gli sarà somministrato sano e sufficiente: in mancanza di questo gli sarà corrisposta una indennità giornaliera di lire 600.

Art 7

COMPENSO PRESSATURA PAGLIA

Qualora contemporaneamente alla trebbiatura venisse eseguita la pressatura della paglia al personale di macchina dovrà essere corrisposto un compenso globale di lire 2,50 per ogni quintale di grano trebbiato. da ripartirsi in parti uguali fr ersonale stesso.

Art. 8.

COMPENSO PER PREPARAZIONE E TRASFERIMENTO MACCHINE

Oltre alle ore di effettivo lavoro, dovrà essere corrisposto al personale un compenso di due ore per gi addetti alle locomobili a vapore e di un'ora giornaliera per quelli addetti ai motori a scoppio ed elettrici.

Tali compensi si riferiscono ai lavori preparatori e complementari, come la messa in pressione delle locomobili. il piazzamento e la pulizia delle macchine, nonchè i trasferimenti delle stesse fino ad una distanza di Km. 2 (due) da fondo a fondo. I compensi per gli spostamenti a distanza superiore dei due Km. verranno liquidati in base al tempo normale di impiego per il maggior percorso ed alla tariffa di cui all'art. 5.

Art. 9.

SOSPENSIONE FORZATA DEL LAVORO

Nel caso di sospensione di lavoro nella giornata, per cause non dipendenti dalla volontà del personale. verrà pagato a questi un minimo di quattro ore di lavoro per la giornata

Art. 10.

RIPARAZIONE MACCHINE

Per le riparazioni eseguite sul posto di lavoro dovranno essere applicate le presenti tariffe, sempre che non ci sia intervento di officina.

Art. 11.

CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE

I lavoratori hanno preciso obbligo di conservare in buono stato macchine ed attrezzi loro affidati e risponderanno, eventualmente, delle perdite e danni ad essi imputabili.

Art. 12.

FERIE - FESTIVITÀ - GRATIFICA NATALIZIA INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali, indennità di licenziamento, ecc., i datori di lavoro pagheranno al personale di macchina a titolo di indennità compensativa, in aggiunta alla tariffa oraria, l somma di L. 29 (ventinove).

Tale integrazione tariffaria resta limitata esclusivamente alle ore impiegate a macchina funzionante.

Art. 13.

PRESENZA SUL LAVORO

Il personale di macchina non potrà assentarsi dal lavoro nelle ore di lavorazione senza regolare permesso del datore di lavoro o chi per esso.

Art 14.

ASSISTENZA E PREVIDENZA

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali in genere, compresi gli assegni familiari a favore del personale. saranno rispettate le disposizioni di legge vigenti riguardanti gli operai marginali dell'agricoltura.

Art 15.

LIBRETTO DEI CONTI

Il datore di lavoro. su richiesta degli operai dipendenti, è tenuto a firmare un eventuale libretto, da cui risultino le ore di lavoro giornalmente effettuate.

Durante il lavoro, agli operai saranno corrisposti adeguati acconti in modo da avvicinarsi il più possibile alla totalità del guadagno maturato.

Il saldo di quanto dovuto ai lavoratori dovrà essere effettuato entro un mese dal giorno di cessazione del lavoro.

Art 16.

LAVORO FESTIVO E STRAORDINARIO

Il lavoro eseguito nei giorni domenicali deve essere retribuito con la maggiorazione del 30 per cento.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione del 20 per cento.

Art 17.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto vale per l'intero territorio della provincia di Ferrara e vincola esclusivamente gli aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

Esso decorre dalla campagna 1958 e si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà denunciato, mediante lettera raccomandata, da una delle parti contraenti, entro il 31 marzo di ogni anno.

Art. 18.

CONTROVERSIE

Tutte le controversie che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto, che non trovassero amichevole soluzione tra le parti, saranno demandate alle Organizzazioni sindacali e allo Ufficio Provinciale del Lavoro per il tentativo di conciliazione.

Trattenute

A norma della Legge 4 aprile 1952, n. 218 e 4 agosto 1955, n. 692, riguardanti la istituzione del fondo adeguamento pensioni e per l'assistenza malattia ai pensionati, da parte dell'azienda sarà effettuata la trattenuta di lire 13,50 per ogni giornata di lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1958 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MOTOARATURA, ED ATTIVITÀ MINORI NELLA PROVINCIA DI FERRARA

In data 16 luglio 1958, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione di Ferrara,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI E LA FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, da una parte,

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE E LA LEGA PROVINCIALE MOTOARATORI, L'UNIONE PROVINCIALE ITALIANA LAVORATORI settore terra e L'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI settore terra dall'altra,

è stato stipulato il contratto collettivo provinciale di lavoro — che sotto riportiamo — per gli operai addetti ai mezzi meccanici delle aziende agricole, utilizzati per l'esecuzione dell'aratura a trazione diretta o funicolare, nonchè per altri lavori nell'interno e fuori azienda da valere per la campagna 1958-59.

Art. 1.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

L'assunzione della mano d'opera deve essere fatta dai datori di lavoro, tramite gli Uffici di Collocamento statali, nominativamente o numericamente, a norma delle disposizioni di legge e regolamenti vigenti.

Art 2.

CONSEGNA DELLE MACCHINE

Il personale di macchina è obbligato a ricevere e a riconsegnare le macchine in magazzino o officina del proprietario.

Il personale è tenuto alla pulizia superficiale delle macchine stesse, senza diritto ad alcun compenso.

Art 3.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in 10 (dieci) ore giornaliere per il periodo 15 luglio 15 ottobre ed in 8 (otto) ore giornaliere per il rimanente periodo dello anno.

S'intende lavoro straordinario quello eccedente lo orario normale, richiesto dal datore di lavoro, escluso però quello previsto dall'art. 7 del presente contratto.

Il personale di macchina non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi, di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno.

Il personale di macchina non è tenuto a compiere oltre 2 (due) ore giornaliere di lavoro straordinario.

Art. 4.

TARIFFE ORARIE COMPRENSIVE DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA, ECC.

a) *Motoaratura a trazione diretta*:

1) Motorista L. 200,10
2) Aiuto motorista di età superiore ai 18 anni » 164,50

b) *Aratura elettrica*:

1) Motorista arganista (sistema Howard) L. 200,10
2) Motorista arganista (sistema Fowler e Violati) » 188,10
3) Versurista » 164,50
4) Carellista » 151,90

c) *Lavori di cinghia* (scavezzatura canapa, stigliatura canapa verde, riempitura e vuotatura maceri, pompatura acqua in genere, trebbiatura granone, trebbiatura semi minuti, fave, lino, medica, ecc.):

1) Con locomobile:

Macchinista patentato L. 203,10
Fuochista superiore ai 21 anni » 168,50
Fuochista inferiore ai 21 anni » 155,90

2) Motori a scoppio ed elettrici:

Motorista » 191,10
Aiuto motorista superiore ai 21 anni » 157 —
Aiuto motorista dai 18 ai 20 anni » 146,50

d) *Lavori non contemplati nelle voci precedenti* e attuati con mezzi meccanici inanimati e da motori di potenza superiore ai 10 HP e compresi quelli di traino e trasporto in genere, dentro e fuori azienda:

1) Motorista L. 186,10
2) Aiuto motorista superiore ai 20 anni » 157 —
3) Aiuto motorista dai 18 ai 20 anni » 146,50

Art. 5.

DEFINIZIONE DEL MOTORISTA

Agli effetti delle tariffe previste dal precedente articolo, per « motorista » deve intendersi l'operaio in possesso di patente di guida di 3° grado o, in mancanza della stessa, con capacità di effettuare ai mezzi meccanici qualsiasi riparazione la cui attuazione è considerata possibile sul posto di lavoro.

Art. 6.

FUOCHISTI ADDETTI ALLE LOCOMOBILI

Le locomobili a vapore, che fanno uso del bruciapula, dovranno essere assistite da un secondo fuochista.

Art. 7

VITTO, LAVORI PREPARATORI E COMPLEMENTARI

Per i soli lavori di trebbiatura granone e semi minuti, di scavezzatura e gramolatura canapa, gli operai hanno diritto al vitto il quale, se non sarà somministrato dall'azienda, dovrà essere compensato in ragione di L. 600 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Il tempo necessario per la messa in pressione delle locomobili e per il piazzamento e la pulizia delle macchine non fa parte dell'orario di effettivo lavoro e dovrà essere compensato in base alle tariffe previste nel precedente articolo, anche se eccedente l'orario normale di lavoro.

Ugualmente dicasi per il tempo impiegato per lo spostamento delle macchine da una località all'altra.

Art. 8.

COTTIMI

E' ammesso il lavoro a cottimo, il quale dovrà essere concordato tra le parti in modo che il lavoratore, di normale capacità lavorativa, realizzi non meno del 15% in più della tariffa oraria.

Art. 9.

RIPARAZIONE MACCHINE

Per le riparazioni eseguite sul posto di lavoro dovranno essere applicate le presenti tariffe, sempre che non ci sia intervento di officina

Art. 10.

CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE

I lavoratori hanno preciso obbligo di conservare in buono stato macchine ed attrezzi loro affidati e risponderanno eventualmente delle perdite e danni ad essi imputabili.

Art. 11

AGGIORNAMENTO TARIFFE ORARIE

Le tariffe di cui all'art. 4 sono state convenute tenendo presente il costo della vita a tutto il bimestre giugno-luglio e pertanto, durante la validità del presente contratto, saranno aumentate o diminuite di un importo uguale a quello che, per i bimestri successivi verrà riconosciuto ai braccianti in dipendenza dell'accordo nazionale di scala mobile.

Art. 12.

FESTIVITÀ - FERIE - GRATIFICA NATALIZIA INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Per festività nazionali ed infrasettimanali, ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, ecc., i datori di lavoro pagheranno al personale di macchina a titolo di indennità compensativa, oltre alla tariffa oraria una somma pari al 17% della tariffa stessa.

Tale integrazione tariffaria resta limitata esclusivamente alle ore impiegate a macchine funzionanti e su di essa non si applicano maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo o notturno.

Art. 13.

PRESENZA SUL LAVORO

Il personale di macchina non potrà assentarsi dal posto di lavoro nelle ore di lavorazione senza regolare permesso del datore di lavoro o chi per esso.

Art. 14.

ASSISTENZA E PREVIDENZA

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali in genere, compresi gli assegni familiari, a favore del personale saranno rispettate le disposizioni di legge vigenti riguardanti gli operai marginali dell'agricoltura.

Art. 15.

LIBRETTI DEI CONTI

Il datore di lavoro, su richiesta degli operai dipendenti, è tenuto a firmare un eventuale libretto, da cui risultino le ore di lavoro giornalmente effettuate.

Durante il lavoro, agli operai saranno corrisposti adeguati acconti in modo da avvicinarsi il più possibile alla totalità del guadagno maturato.

Il saldo di quanto dovuto ai lavoratori dovrà essere effettuato entro un mese dal giorno di cessazione del lavoro.

Art. 16.

LAVORO FESTIVO - STRAORDINARIO - NOTTURNO

Il lavoro eseguito nei giorni festivi dovrà essere retribuito con maggiorazione del 30 per cento. Uguale maggiorazione dovrà essere praticata per il lavoro notturno quando questo non è derivato da turni consecutivi.

La maggiorazione per lavoro festivo non si applica per le festività nazionali, in quanto già valutata nello art. 12.

Le festività infrasettimanali, invece, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per i lavori festivi, semprechè i lavoratori siano stati richiesti per la specifica giornata dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione del 20%.

Art. 17

CONTROVERSIE

Tutte le controversie che dovessero sorgere nell'applicazione ed interpretazione del presente contratto, e che non trovassero amichevole soluzione fra le parti, saranno demandate all'esame delle Organizzazioni sindacali e all'Ufficio Provinciale del Lavoro per il tentativo di conciliazione.

Art. 18.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto vale per l'intero territorio della provincia di Ferrara e vincola esclusivamente gli aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

Esso decorre dalla campagna 1958 e scadrà il 31 maggio 1959 e si intenderà tacitamente prorogato di un anno se non verrà disdettato, mediante lettera raccomandata, da una delle parti contraenti entro il 31 gennaio di ogni anno.

Trattenute.

A norma della legge 4 aprile 1952, n. 218 e 4 agosto 1955, n. 692, riguardanti la istituzione del fondo adeguamento pensioni e per l'assistenza malattia ai pensionati, da parte dell'azienda sarà effettuata la trattenuta di L. 13,50 per ogni giornata di lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 944.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese esercenti attività industriali e degli operai dipendenti dalle imprese alimentari e calzaturiere della provincia di Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visti, per la provincia di Parma:

— l'accordo collettivo 25 febbraio 1955, relativo al conglobamento delle retribuzioni nei settori delle industrie alimentari e calzaturiere e all'assegnazione di una cifra ad personam agli impiegati delle aziende industriali, stipulato tra la Confederazione Generale della Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1955, per il conglobamento delle retribuzioni degli operai nei settori delle industrie alimentari e delle calzature, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali e l'Unione Provinciale Sindacale, la Camera Sindacale Provinciale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1955, relativo alla determinazione della quota ad personam agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo collettivo pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 31 della provincia di Parma, in data 31 maggio 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Parma:

— l'accordo collettivo 25 febbraio 1955, relativo al conglobamento delle retribuzioni nei settori delle industrie alimentari e calzaturiere e all'assegnazione di una cifra ad personam agli impiegati delle aziende industriali;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1955, relativo al conglobalmente delle retribuzioni degli operai nei settori delle industrie alimentari e delle calzature;

— l'accordo collettivo 1 marzo 1955, relativo alla determinazione della quota ad personam agli impiegati dipendenti dalle aziende industriali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale del conglobamento e del riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese esercenti attività industriali e gli operai dipendenti dalle imprese alimentari e calzaturiere della provincia di Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 25. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 25 FEBBRAIO 1955, RELATIVO AL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI NEI SETTORI DELLE INDUSTRIE ALIMENTARI E CALZATURIERE E ALL'ASSEGNAZIONE DI UNA CIFRA "AD PERSONAM" AGLI IMPIEGATI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 25 febbraio 1955, in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nelle persone del dott. *Mario Rossi* e del dott. *Filippo Pocobelli,* assistita dall'Unione Parmense degli Industriali, nella persona del suo Direttore dott. *Fernando Juvarra,* assistito dal dott. *Giorgio Almansi;*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nella persona del prof. *Salvatore Papa,* assistito dalla F.U.L.P.I.A. nella persona del sig. *Ugo Zino* e della Unione sindacale di Parma, nella persona del geometra *Arrigo Fariselli;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, nella persona del signor *Sergio Cesare* nonchè della UILIA nella persona del sig. *Bigi* e della UILA nella persona del dott. *Repetto;*

si è convenuto quanto segue:

1. — Le retribuzioni dei settori delle industrie alimentari e calzaturiere della provincia di Parma saranno conglobate in sede provinciale sulla base della somma degli elementi retributivi costituenti le retribuzioni contrattuali in atto al 12 giugno 1954 (ad es. per l'operaio specializzato di età superiore ai 20 anni dell'industria alimentare si opererà sui seguenti elementi: paga base L. 50,35, rivalutazione L. 18,25, indennità di contingenza L. 86,94, aumento di cui all'articolo 3 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, L. 2,86, caropane L. 2,50, totale L. 160,90).

2. — Dette retribuzioni conglobate decorreranno dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

3. — Agli impiegati di tutte le aziende industriali di Parma in servizio al 16 aprile 1946, e tuttora in forza, sarà conservata *ad personam* una cifra pari al 60% dei terzi elementi che erano stati mantenuti in applicazione del primo accordo interconfederale di rivalutazione del 14 aprile 1948.

Il calcolo aritmetico di dette quote *ad personam* sarà effettuato in sede provinciale e le quote stesse saranno corrisposte a far data dal 1° marzo p. v.

In occasione di eventuali futuri aumenti retributivi le parti si incontreranno in sede provinciale per concordare l'eventuale assorbimento delle quote di cui sopra.

4. — Il presente accordo si applica ai soli lavoratori fissi in forza alla data di stipulazione dell'accordo stesso.

5. — In relazione allo spirito che ha animato le parti nella stipulazione del presente accordo la CISL e la UIL danno atto di ritenere completamente definita ogni questione riguardante la situazione retributiva degli operai alimentaristi e calzaturieri per il periodo anteriore al 12 giugno 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 MARZO 1955, PER IL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI NEI SETTORI DELLE INDUSTRIE ALIMENTARI E DELLE CALZATURE DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 1 marzo 1955, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Fernando Juvarra*, assistito dal dott. *Giorgio Almansi* dell'Ufficio sindacale,

e

l'UNIONE SINDACALE DI PARMA E PROVINCIA, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli*,
la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO DI PARMA E PROVINCIA, rappresentata dal sig. *Ruggero Caggiati*,

in esecuzione complementare dell'accordo realizzato in Roma il 25 febbraio 1955 tra la Confindustria, la C.I.S.L. e la U.I.L. per l'applicazione in provincia di Parma dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle diverse voci della retribuzione dei lavoratori, per quanto attiene ai settori delle industrie alimentari e calzaturiera, si è convenuto quanto segue:

1 — Le tabelle dei minimi conglobati della retribuzione da applicarsi in provincia di Parma con decorrenza dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954 nei settori dell'industria alimentare sono le seguenti:

A) *Industrie alimentari:*

QUALIFICHE		Industrie molitoria e pastaria	Industria conserve alimentari vegetali	Industrie: lattiero-casearia, conserve alimentari animali, freddo, acque e bevande gassate, vini e liquori, birra, dolciaria estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini e alimentari varie
UOMINI				
Operai specializzati:				
superiori ai 20 anni	L.	160.90	160,90	160,90
dai 18 ai 20 anni	»	159,97	159,97	159,97
dai 16 ai 18 anni	»	138,75	138,75	138,75
Operai qualificati				
superiori ai 20 anni	L.	144,02	144,02	144,02
dai 18 ai 20 anni	»	143,29	143,29	143,29
dai 16 ai 18 anni	»	123,08	123,08	123,08
Manovali specializzati:				
superiori ai 20 anni	L.	136,16	136,16	136,16
dai 18 ai 20 anni	»	129,73	129,93	129,93
dai 16 ai 18 anni	»	99,20	99,40	99,40
inferiori ai 16 anni	»	77,50	77,30	77,30
Manovali comuni e apprendisti:				
superiori ai 20 anni	L.	127,41	127,41	127,41
dai 18 ai 20 anni	»	121.36	121,51	121,51
dai 16 ai 18 anni	»	92,91	93,06	93,06
inferiori ai 16 anni	»	64,43	64,58	64,58
DONNE				
1ª categoria:				
superiori ai 20 anni	L.	117,90	117,25	117,90
dai 18 ai 20 anni	»	111,82	111,97	111,97
dai 16 ai 18 anni	»	94,78	92,55	93,00
inferiori ai 16 anni	»	82,25	81,90	82,25
2ª categoria:				
superiori ai 20 anni	L.	111,20	110,75	111,20
dai 18 ai 20 anni	»	106,45	106,60	106,60
dai 16 ai 18 anni	»	82,60	82,35	82,60
inferiori ai 16 anni	»	71,80	71,65	71,80

QUALIFICHE		Industrie molitoria e pastaria	Industria conserve alimentari vegetali	Industrie: lattiero-casearia, conserve alimentari animali, freddo, acque e bevande gassate, vini e liquori, birra, dolciaria estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini e alimentari varie
3ª categoria:				
superiori ai 20 anni	L.	103,95	103,50	103,95
dai 18 ai 20 anni	»	100,52	100,67	100,67
dai 16 ai 18 anni	»	78,10	78,07	78,10
inferiori ai 16 anni	»	63,54	64,44	64,44

B) *Industria calzaturiera*:

QUALIFICHE		Superiori ai 20 anni	Dai 18 ai 20 anni	Dai 16 ai 18 anni	Inferiori ai 16 anni
UOMINI					
1ª categoria	L.	162,85	161,92	140,70	—
2ª categoria	»	146,62	145,89	125,68	100,00
3ª categoria	»	138,56	136,98	115,15	89,24
Manovali comuni	»	129,81	124,26	96,06	65,58
Ausiliari specializzati	»	162,85	161,92	140,70	—
Ausiliari qualificati	»	146,62	145,89	125,68	100,00
DONNE					
Operaie maestre	L	128,00	—	—	—
1ª categoria	»	120,50	115,62	98,58	87,95
2ª categoria	»	111,60	108,05	90,30	76,73
3ª categoria	»	105,45	102,27	84,67	73,39
Manovali comuni	»	105,17	100,92	78,10	63,64

2. — Il presente accordo si applica ai soli lavoratori in forza alla data del 25 febbraio 1955.

3. — Il presente accordo — che costituisce parte integrante dell'accordo interconfederale 25 febbraio 1955 richiamato in premessa — annulla e sostituisce, per i settori di industrie ai quali si riferisce, ogni precedente accordo salariale provinciale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 MARZO 1955 RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DELLA QUOTA "AD PERSONAM" AGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 1° marzo 1955, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal suo direttore dott. *Fernando Juvarra*, assistito dal dott *Giorgio Almansi* dell'Ufficio Sindacale,

e

l'UNIONE SINDACALE DI PARMA E PROVINCIA, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli*

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO DI PARMA E PROVINCIA, rappresentata dal sig. *Ruggero Caggiati*,

in esecuzione dell'accordo realizzato in Roma il 25 febbraio 1955 tra la Confindustria, la C.I.S.L. e la U.I.L. per l'applicazione in provincia di Parma dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle diverse voci della retribuzione dei lavoratori e con particolare riferimento al trattamento economico degli impiegati di tutte le aziende industriali di Parma in servizio alla data del 16 aprile 1946,

si è convenuto quanto segue:

1) Le quote « ad personam » di cui beneficiavano gli impiegati dipendenti da tutte le aziende industriali di Parma, in servizio alla data del 16 aprile 1946, modificate in applicazione del primo accordo di rivalutazione del 14 aprile 1948, vengono assorbite in ragione del 40 % del loro ammontare e mantenute « ad personam » per il residuo 60 %.

Pertanto, la tabella delle quote da mantenere « ad personam » agli impiegati in servizio alla data del 16 aprile 1946, è la seguente:

CATEGORIE	Quote «ad personam» da corrispondere agli impiegati in servizio alla data del 16 aprile 1946
1ª *categoria*:	
Uomini	429,00
Donne	429,00
2ª *categoria*:	
Uomini:	
superiori ai 21 anni	468,00
inferiori ai 21 anni	369,00
Donne:	
superiori ai 21 anni	394,92
inferiori ai 21 anni	308,52
3ª *categoria* A:	
Uomini:	
superiori ai 21 anni	780,00
dai 19 anni ai 21 anni	663,00
dai 18 ai 19 anni	535,20
dai 17 ai 18 anni	535,20
sotto i 17 anni	439,80
Donne:	
superiori ai 21 anni	657,00
dai 19 ai 21 anni	551,40
dai 18 ai 19 anni	454,20
sotto 17 anni	367,20
3ª *categoria* B:	
Uomini:	
superiori ai 21 anni	—
dai 19 ai 21 anni	—
dai 18 ai 19 anni	—
dai 17 ai 18 anni	—
sotti i 17 anni	—
Donne:	
superiori ai 21 anni	—
dai 19 ai 21 anni	—
dai 18 ai 19 anni	—
dai 17 ai 18 anni	—
sotto i 17 anni	—

2) Le suddette quote saranno corrisposte con decorrenza dal 1° marzo 1955.

3) Il presente accordo costituisce parte integrante dell'accordo interconfederale 25 febbraio 1955 richiamato in premessa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 400 (1151042) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.